

Abreu, Maria Aparecida Azevedo; Meirelles, Raquel de Lima

Working Paper

Mulheres e homens em ocupação de cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS) na carreira de especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG)

Texto para Discussão, No. 1797

Provided in Cooperation with:

Institute of Applied Economic Research (ipea), Brasília

Suggested Citation: Abreu, Maria Aparecida Azevedo; Meirelles, Raquel de Lima (2012) : Mulheres e homens em ocupação de cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS) na carreira de especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG), Texto para Discussão, No. 1797, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Brasília

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/91272>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

1797

TEXTO PARA DISCUSSÃO

MULHERES E HOMENS EM OCUPAÇÃO DE CARGOS DE DIREÇÃO E ASSESSORAMENTO SUPERIOR (DAS) NA CARREIRA DE ESPECIALISTA EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO GOVERNAMENTAL (EPPGG)

**Maria Aparecida Azevedo Abreu
Raquel de Lima Meirelles**

MULHERES E HOMENS EM OCUPAÇÃO DE CARGOS DE DIREÇÃO E ACESSORAMENTO SUPERIOR (DAS) NA CARREIRA DE ESPECIALISTA EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO GOVERNAMENTAL (EPPGG)*

Maria Aparecida Azevedo Abreu**

Raquel de Lima Meirelles***

*Este texto reproduz várias partes do relatório da pesquisa *Mulheres e homens em ocupação de DAS na administração pública federal* (Ipea, 2012) mas com ele não se confunde. As autoras agradecem a Alexandre dos Santos Cunha, pesquisador da Diretoria de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia (Diest) do Ipea, pela sugestão de que a carreira de gestor fosse um dos focos da pesquisa; a Rachel Pellizzoni da Cruz e a Maria da Penha Barbosa da Cruz, que foram coordenadoras da gestão da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG), pela colaboração; a Ana Luíza Codes, do Ipea, servidora da carreira de EPPGG, pelos comentários e apoio; a gentileza e paciência de Simone Figueiredo, pesquisadora bolsista do Programa de Pesquisa para o Desenvolvimento Nacional (PNPD) do Ipea, que, ao tornar conhecido, para as autoras, o sistema *software datawarehouse*, possibilitou o contato com os servidores da Secretaria de Recursos Humanos (SRH) para a obtenção das informações necessárias para o prosseguimento da pesquisa; a Sandra Helena Caresia Gustavo e a Paulo César Caserta da Cunha Vasconcellos, respectivamente coordenadora e membro da equipe técnica responsável pela elaboração do *Boletim estatístico de pessoal* (BEP), pela atenção e disposição em colaborar; a Hilbernon Delgado Onofre e, especialmente, a Fernando José Brustolin, servidores do Ipea, pela disposição e paciência em formatar o questionário utilizado em uma forma até então nova para a área na Instituição; à professora Solange Simões, que se dispôs a ler e comentar o questionário aplicado. Obviamente, ela não é responsável por quaisquer falhas posteriores. Os erros que ainda persistiram foram por insistência das autoras.

** Professora adjunta do Departamento de Ciência Política da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

*** Bolsista do Programa de Pesquisa para o Desenvolvimento Nacional (PNPD) no Ipea.

Governo Federal

**Secretaria de Assuntos Estratégicos da
Presidência da República**
Ministro Wellington Moreira Franco

ipea Instituto de Pesquisa
Econômica Aplicada

Fundação pública vinculada à Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República, o Ipea fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais – possibilitando a formulação de inúmeras políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiro – e disponibiliza, para a sociedade, pesquisas e estudos realizados por seus técnicos.

Presidente

Marcelo Côrtes Neri

Diretor de Desenvolvimento Institucional

Luiz Cezar Loureiro de Azeredo

Diretora de Estudos e Relações Econômicas e Políticas Internacionais

Luciana Acioly da Silva

Diretor de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia

Alexandre de Ávila Gomide

Diretor de Estudos e Políticas Macroeconômicas, Substituto

Claudio Roberto Amitrano

Diretor de Estudos e Políticas Regionais, Urbanas e Ambientais

Francisco de Assis Costa

Diretora de Estudos e Políticas Setoriais de Inovação, Regulação e Infraestrutura

Fernanda De Negri

Diretor de Estudos e Políticas Sociais

Rafael Guerreiro Osorio

Chefe de Gabinete

Sergei Suarez Dillon Soares

Assessor-chefe de Imprensa e Comunicação

João Cláudio Garcia Rodrigues Lima

Ouvidoria: <http://www.ipea.gov.br/ouvidoria>

URL: <http://www.ipea.gov.br>

Texto para Discussão

Publicação cujo objetivo é divulgar resultados de estudos direta ou indiretamente desenvolvidos pelo Ipea, os quais, por sua relevância, levam informações para profissionais especializados e estabelecem um espaço para sugestões.

© Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – **ipea** 2012

Texto para discussão / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.- Brasília : Rio de Janeiro : Ipea , 1990-

ISSN 1415-4765

1. Brasil. 2. Aspectos Econômicos. 3. Aspectos Sociais.
I. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.

CDD 330.908

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade do(s) autor(es), não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ou da Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

JEL: H83

SUMÁRIO

SINOPSE

ABSTRACT

1 INTRODUÇÃO	7
2 MULHERES NO ESPAÇO PÚBLICO: OCUPAÇÃO E DESLOCAMENTO	9
3 A OCUPAÇÃO DE DAS: EVOLUÇÃO HISTÓRICA E DADOS DOS MINISTÉRIOS	19
4 A APLICAÇÃO DO QUESTIONÁRIO	29
5 CONCLUSÕES	46
REFERÊNCIAS	49
BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR.....	51

SINOPSE

O foco deste texto são os resultados de pesquisa realizada em 2010 com aplicação de questionário a todos os servidores da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG) da administração pública federal, buscando obter hipóteses explicativas para a desigualdade existente entre homens e mulheres na ocupação de cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS). Tal carreira, conhecida como carreira de “gestor”, demonstrou ser um bom recorte para tal investigação, pois proporcionou identificar, em uma situação em que homens e mulheres partem de condições econômico-sociais homogêneas, possíveis fatores influentes em suas escolhas e oportunidades profissionais.

Palavras-chave: igualdade de gênero; administração pública; cargos de direção.

ABSTRACTⁱ

This text focuses on the research which was realized in 2010 with the application of a survey on all employees of the Public Policies and Govern Management Specialist – Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG) – career in the federal public administration, seeking to get explaining hypothesis to the inequality between men and women verified in the occupations of high level Direction and Assessment Positions – Direção e Assessoramento Superior (DAS). Such career, known as “manager” career, was a good framing to that investigation, because it proportioned to identify probable factors that interfere in the professional choices and opportunities of men and women when they are in homogenous social and economic conditions.

Keywords: gender equality; public administration; chief places.

ⁱ. *The versions in English of the abstracts of this series have not been edited by Ipea's editorial department.*
As versões em língua inglesa das sinopses (*abstracts*) desta coleção não são objeto de revisão pelo Editorial do Ipea.

1 INTRODUÇÃO

As desigualdades entre homens e mulheres na ocupação de postos de trabalho e também em posições de poder político são um fato bastante demonstrado e debatido em todo o mundo (Cepal e Brasil/SPM, 2010; Idea, 2009; MTE e Ipea, 2010; WEF, 2011). No caso da administração pública, ao falar de postos de decisão, estamos em um terreno híbrido, que diz respeito tanto à progressão na carreira quanto à ocupação de lugares decisórios, cujo preenchimento é decidido por delegação de um poder político. No âmbito das carreiras, as barreiras além das quais as mulheres passam a ter sua presença rarefeita receberam o ilustrativo nome de “teto de vidro”. No âmbito político, fala-se em ausência ou déficit de presença nas posições de poder.

Na administração pública brasileira, os lugares de nível mais alto nas carreiras, e ao mesmo tempo os lugares de decisão de segundo, terceiro e quarto escalões, são os cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS),¹ cuja ocupação por homens e mulheres já foi objeto de pesquisas anteriores, inclusive constitui um dos itens do *Boletim estatístico de pessoal* (BEP).²

1. Atualmente, os cargos de DAS são definidos na Instrução Normativa (IN) nº 3 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG)/Secretaria de Gestão (Seges) (2010), que “Dispõe sobre o processamento de propostas de fortalecimento da capacidade institucional dos órgãos ou entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional”. Em seu anexo V, consta a seguinte classificação:

“DAS 101.6, secretário de área finalística, secretário-executivo adjunto, presidente de autarquia e fundação, subsecretário de órgão da Presidência da República, ouvidor-geral da União, corregedor-geral da União;

DAS 101.5, chefe de gabinete de Ministro de Estado, diretor de departamento ou diretoria, diretor de programa, consultor jurídico, secretário de controle interno, subsecretário de ministério, procurador-chefe de procuradoria federal especializada, secretário-adjunto, chefe de assessoria especial;

DAS 101.4, chefe de gabinete de secretário, coordenador-geral, chefe de gabinete de autarquias e de fundações, chefe de assessoria, auditor-chefe, auditor-interno, diretor-adjunto, procurador-chefe de procuradoria federal, gerente de projeto, corregedor, ouvidor, superintendente-geral, gerente regional, superintendente-regional, superintendente estadual;

DAS 101.3, coordenador, superintendente, delegado;

DAS 101.2, chefe de divisão;

DAS 101.1, chefe de serviço, chefe de centro, chefe de distrito;

DAS 102.6, assessor especial da Presidência da República;

DAS 102.5, assessor especial;

DAS 102.4, assessor;

DAS 102.3, assessor técnico;

DAS 102.2, assistente;

DAS 102.1, assistente técnico.”

O número da designação após o ponto designa o nível do DAS e os números 101 e 102 definem se o cargo se trata de direção ou assessoramento, respectivamente.

2. Tabela 5.9 do BEP, publicação mensal da Secretaria de Recursos Humanos (SRH) do Ministério do Planejamento (MP), disponível em: <<http://www.servidor.gov.br>>.

Em relação a esses DAS, que vão de 1 a 6, sendo 6 o de maior poder de decisão, correspondendo aos cargos de secretários nacionais dos respectivos ministérios e presidentes de autarquias e fundações, a desigualdade de gênero se torna significativa a partir do DAS 4, cenário que vem persistindo há anos; no BEP nº 187, referente a outubro de 2011, a participação das mulheres nos DAS 4, 5 e 6 era de 36,5%, 27,5% e 24,4%, respectivamente.

O objetivo deste texto, um dos produtos da pesquisa intitulada *Mulheres e homens em ocupação de DAS na administração pública federal* (Ipea, 2012), é apresentar um quadro mais detalhado da ocupação desses DAS nos ministérios em 2009, bem como os resultados da aplicação de um questionário aos servidores da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG), em que se tentou identificar possíveis razões para as desigualdades encontradas.

A escolha da carreira de EPPGG para a aplicação do questionário se deveu ao fato de ela ser uma carreira transversal (MPOG, 2010, p. 2), ou seja, que se encontra distribuída pelos ministérios – podendo os seus servidores movimentar-se³ por todos eles – e por ser, ao mesmo tempo, uma carreira vocacionada para a ocupação de cargos relativos mais propriamente à gestão, ou seja, à ocupação dos cargos de direção e assessoramento (MPOG, 2010, p. 4), os DAS, que são o nosso objeto.

Na ocasião da aplicação do questionário, eram 894 servidores EPPGG e, para que as respostas obtidas captassem a realidade como um todo e suas subpartes com fidedignidade, inclusive para os segmentos de homens e mulheres – sendo estas 305 (34,1%) –, ocupantes e não ocupantes de DAS, entre outros, a amostra teria de ser muito grande, em tamanho muito próximo ao do total de servidores. Por isso, optou-se por aplicar o questionário a todos os servidores ocupantes dessa carreira.

3. Em relação à mobilidade dos gestores, é importante ressaltar que ela não é feita sem qualquer critério: “Ainda que uma das características da carreira seja a mobilidade, necessária para a viabilização da transversalidade que lhe é inerente, a Seges tem sido criteriosa na autorização de movimentações, buscando atender as prioridades de governo sem descuidar da necessidade de equilíbrio entre as diversas demandas. Destaque-se que existe prazo mínimo de dois anos entre movimentações e restrições à alocação em determinados postos.

Em 2009 houve 132 movimentações de gestores entre ministérios, o que representa menos de 15% do total de 894 servidores da carreira e uma média de 11 movimentações por mês, isto é, cerca de 1,2% do total de membros da carreira. Muitos gestores permanecem por muitos anos em sua primeira alocação. Em 2009, 43% das movimentações foram de gestores que mudaram de exercício pela primeira vez. Aparentemente a tendência é que os ocupantes do cargo, após conquistar seu espaço profissional, sejam mais exigentes em relação às mudanças” (MPOG, 2010, p. 9).

O questionário foi respondido por 221 servidores da carreira de EPPGG, dentre estes 98 mulheres e 123 homens. Com uma porcentagem de 44,3% dos entrevistados, as mulheres, que representavam 34,1% da carreira, se encontram, pois, no conjunto das respostas, sobrerrepresentadas. Este fato por si já pode guardar um significado: as mulheres tiveram um maior interesse em responder ao questionário. Além da sobrerrepresentação das mulheres, houve também uma sobrerrepresentação dos ocupantes de DAS. Dentre os respondentes, 72,8% ocupavam DAS, enquanto na carreira como um todo cerca de 57% dos EPPGGs ocupavam DAS em 2010 (MPOG, 2010).

O texto possui, além desta introdução, quatro seções. A segunda trata de uma breve contextualização da pesquisa no debate teórico feminista. Como dito, os lugares de decisão na administração pública se encontram em um terreno híbrido, entre a ascensão no mercado de trabalho propriamente dito e as posições de decisão política do mundo da representação política, que envolvem questões de poder para além da progressão nas carreiras.

A terceira seção aborda a evolução histórica dos DAS na administração pública federal, enquanto a quarta abarca a apresentação do questionário aplicado e a análise dos resultados obtidos. A última seção consiste nas conclusões da pesquisa.

2 MULHERES NO ESPAÇO PÚBLICO: OCUPAÇÃO E DESLOCAMENTO

A divisão sexual do trabalho é uma assunção analítica que estrutura os debates feministas e as demandas por igualdade de gênero.⁴ De acordo com ela, haveria uma organização do trabalho em que determinadas atividades seriam atribuídas a homens e outras, a mulheres. Essa divisão, baseada em uma ideia de natureza diferente de homens e mulheres que justificariam diferentes aptidões e inclinações para estas ou aquelas atividades, está associada a uma outra, que é a divisão entre as esferas pública e privada. Esta não diz respeito somente à divisão sexual do trabalho, mas também estrutura espaços de características diferentes, em que no espaço privado estariam as atividades ligadas ao ambiente doméstico e à vida entre as paredes do lar; e no espaço público

4. Assumem-se aqui a definição e a análise feitas por Hirata e Kergoat (2007).

estariam as atividades ligadas à exposição em público de obras, trabalhos, feitos, e do agir político propriamente dito (Elshtain, [1981]1993; Arendt, 1981). Tal construção, que remonta às origens da experiência civilizatória ocidental, vai sendo matizada ao longo da história e os limites entre esses espaços se estabelecem de forma nem sempre nítida, mas, ao contrário, de forma fluida e ambígua. Exemplo maior dessa fluidez é o espaço do mercado de trabalho, que diz respeito às atividades de subsistência e de reprodução da vida, mas acontece na esfera pública. Nele, embora o desempenho dos sujeitos se dê em público, os valores que o orientam são predominantemente o da sobrevivência e o da necessidade (Arendt, 1981).

A estruturação de um mundo dividido entre público e privado (e a divisão sexual do trabalho dela decorrente) é referencial heurístico para o debate feminista, que aponta como tal estruturação propiciou um arranjo social de desvalorização das atividades comumente desempenhadas pelas mulheres ou socialmente atribuídas a elas em relação àquelas desempenhadas pelos homens.

A divisão sexual do trabalho, assim, não apenas organiza as atividades do mundo, mas lhes atribui valor, o que está, para o debate feminista, na raiz das desigualdades de gênero. O problema, portanto, não é somente a divisão do trabalho entre os sexos e a consequente determinação social dos destinos de homens e mulheres, mas as iniquidades de valor que ela possibilita. Neste sentido, diversas autoras apresentaram análises abrangentes e profundas sobre a estruturação do pensamento político e das teorias liberais de forma a apontar o lugar-comum teórico da divisão do mundo entre público e privado. Essa divisão teve impacto em diversas dimensões da vida social: o campo político, o campo artístico e o campo econômico.

Quando se expõe, aqui, a discussão teórica sobre a divisão entre os espaços público e privado, em nenhum momento se pretende defendê-la do ponto de vista normativo. Embora seja analiticamente útil para explicar a desigualdade entre homens e mulheres (Arendt, 1981; Bourdieu, 2003), ela não é normativamente desejável (Benhabib, 1992)⁵ se o que se almeja é uma sociedade mais igualitária em que os indivíduos possam ter maior liberdade de escolher seus destinos e, principalmente, até onde pode ir sua carreira profissional.

5. E, para uma crítica de Bourdieu, ver Correa (1999).

Além de essa divisão não ser desejável, com a ocupação do mercado de trabalho e diversas outras funções públicas de forma cada vez mais intensa pelas mulheres, talvez uma análise apressada pudesse sugerir que essa divisão não faz mais sentido. No entanto, as desigualdades econômicas e de ocupação de espaços entre homens e mulheres sugerem que sim, elas ainda fazem sentido, mas devem ser matizadas e analisadas a partir de sua configuração, que vem se tornando crescentemente complexa. Por exemplo, as mulheres ocuparam o mercado de trabalho, mas algumas áreas ainda são predominantemente masculinas e, nos cargos mais altos, em praticamente todas as áreas, elas são minoria.

A predominância de homens em determinada área e a presença minoritária de mulheres fazem com que diferenciações decorrentes do simples fato de a mulher ter um corpo – e, portanto, uma presença diferente – ocorram (Bartky, 1990). Tais diferenciações, por sua vez, possibilitam que haja uma sensação de desajuste ou deslocamento das mulheres que ocupam determinados lugares e posições. Com essa descrição do processo de ocupação por mulheres de lugares antes predominantemente masculinos não se pretende indicar uma caracterização imutável desses espaços, mas sim apontar os custos que as mulheres ainda suportam para ocupar determinados lugares, para além de outras questões estruturantes, como a divisão do trabalho doméstico. Neste último aspecto, pode-se dizer que as mulheres são, na maioria das vezes, e independentemente dos trabalhos e funções que praticam e desempenham fora de casa, as responsáveis pelas atividades de reprodução da vida do lar, e com essa quase “determinação”, ao adentrar o mercado de trabalho propriamente dito, elas têm de sobrecarregar-se com todo esse trabalho (Araújo, Picanço e Scalon, 2007; Ipea, 2010). Para ocupar alguns lugares no mercado de trabalho a mulher ainda está sobrecarregada e, muitas vezes, deslocada. Essa configuração não é específica do contexto brasileiro e está presente em maior ou menor grau nas diversas sociedades do mundo, variando também a capacidade das comunidades políticas de enfrentar esses problemas, bem como as soluções escolhidas.

Ao estudar a ocupação de posições mais altas na administração por homens e mulheres estamos em um campo híbrido, que diz respeito tanto ao mercado de trabalho, na medida em que as funções na administração pública fazem parte das escolhas profissionais de cada pessoa, e ao mesmo tempo no campo político, na medida em que a ocupação desses cargos, especialmente os mais altos – DAS 5 e 6 – são de livre

provimento do titular do órgão em que estão situados, o que se dá também por critérios políticos. Estudar a ocupação de DAS, portanto, abre possibilidades de compreensão das desigualdades entre homens e mulheres tanto no mercado de trabalho quanto no campo político.

Buscando caracterizar esses aspectos que envolveram a pesquisa, e para configurar melhor o contexto nacional e internacional em que o nosso debate se insere, passa-se então a fazer um breve panorama sobre a situação das mulheres no mundo público em alguns de seus espaços: o mercado de trabalho, a participação nas instâncias de representação propriamente ditas e, por fim, a ocupação de cargos de direção na administração pública.

2.1 O MERCADO DE TRABALHO

As desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho têm sido apontadas no debate internacional e soluções para o seu enfrentamento são discutidas nas pesquisas e entre os gestores de políticas públicas em todo o mundo. No contexto europeu, apenas para ficar com exemplos, experiências de ação afirmativa para a promoção da igualdade, bem como a de estruturação de uma abordagem transversal das questões relativas a essa questão (*gender mainstreaming*) são recorrentes e objeto de constante discussão e aperfeiçoamento (Delgado, Capellin e Soares, 2002).⁶ Nessas ações afirmativas e políticas de promoção de igualdade de gênero estão incluídas desde medidas que procurem reverter verdadeiras segregações sexuais – a predominância masculina em áreas como Engenharia, por exemplo – como a remuneração inferior para as mulheres nos mesmos postos de trabalho (Olgiatei, 2002).

Embora haja diferenças específicas nesta ou naquela área, a desigualdade entre homens e mulheres é generalizada, em todos os níveis e setores.

O que se percebe a partir da tabela 1 é que a desigualdade entre homens e mulheres, além de estar presente em todos os setores, aumenta conforme aumentam os anos de

6. É interessante reproduzir trecho que está na contracapa desse livro, que trata de experiências de ações afirmativas nos Estados Unidos e na Europa, sobre o seu conteúdo, para ilustrar a universalidade dos problemas que estamos aqui relatando e procurando aprofundar a investigação: "Discriminação na busca de emprego, dificuldades de ascender a postos de chefia, desigualdades de remuneração entre os gêneros são alguns dos conhecidos obstáculos no caminho das mulheres que ingressam na vida profissional" (Delgado, Capellin e Soares, 2002).

estudo. Ou seja, comparados homens e mulheres, exatamente com a mesma escolaridade, a diferença proporcional de remuneração entre eles aumenta. Quer dizer, quanto mais especializada e sofisticada (do ponto de vista educacional em sentido estrito) uma função, a proporção da desigualdade entre homens e mulheres é maior. Nessa diferença – a tabela não mostra isso – podem estar embutidas justamente as desigualdades relativas aos postos mais altos, que normalmente são ocupados pelos trabalhadores com mais anos de estudo.

TABELA 1

Brasil: salário médio das trabalhadoras admitidas sobre o salário médio dos trabalhadores homens admitidos em empregos com carteira assinada, segundo subsetores de atividade econômica (janeiro de 2010 a dezembro de 2010)

	Até 8 anos de estudo	Entre 9 e 11 anos de estudo	12 ou mais anos de estudo
Extrativa mineral	76,7	78,1	64,0
Indústria de transformação	85,4	79,0	67,1
Indústria de produtos minerais não metálicos	91,2	90,5	63,6
Indústria metalúrgica	77,8	79,7	66,7
Indústria mecânica	71,0	75,1	64,5
Indústria de material elétrico e comunicações	84,7	84,9	61,4
Indústria têxtil, vestuário e artefatos e tecidos	91,5	90,5	69,4
Indústria de calçados	89,1	85,9	66,1
Indústria de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico	95,0	85,1	68,5
Serviços industriais de utilidade pública	85,3	84,2	72,9
Construção civil	79,6	86,3	66,0
Comércio	87,2	89,5	71,5
Comércio varejista	87,4	90,6	78,5
Comércio atacadista	87,8	89,8	70,0
Serviços	76,6	81,7	69,4
Instituições de crédito, seguros e capitalização	73,9	83,1	67,6
Serviços de comércio e administração de imóveis, valores imobiliários, serviço técnico	77,5	79,7	65,1
Serviços de transportes e comunicações	71,9	80,7	72,7
Serviços de alojamento, alimentação, reparação, manutenção	83,3	83,9	81,2
Serviços médicos, odontológicos, veterinários	87,6	90,5	72,2
Serviços de ensino	87,7	83,5	83,3
Administração pública direta e autárquica	88,2	87,8	68,6
Agropecuária	88,6	82,0	61,4
Total	80,9	81,0	66,1

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)/Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

Elaboração: Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea.

Como se vê, embora as mulheres tenham tido acesso⁷ ao mercado de trabalho, tal acesso não importou em igualdade de gênero. Isto porque a igualdade de gênero,

7. Esse acesso ao mercado de trabalho, sem dúvida, é o exercício de um direito, mas é também o atendimento às necessidades econômicas das famílias. No atendimento a essas necessidades, na maioria das vezes, ainda – essa situação vem mudando (Ipea, 2010) – a mulher, quando vive com o cônjuge/companheiro, contribui de forma complementar para a renda da família.

que envolve a igualdade de oportunidades de emprego, não se resume ao acesso ao emprego, mas inclui obtenção dos frutos e do reconhecimento pelo seu trabalho. Neste sentido, a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres – Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) – em seu Artigo 11, prevê:⁸

1. Os Estados signatários deverão tomar todas as medidas adequadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no campo do emprego, com o objetivo de assegurar, com base na igualdade de homens e mulheres, os mesmos direitos, em especial:

(a) O direito ao trabalho como um direito inalienável de todos os seres humanos;

(b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, incluindo a aplicação dos mesmos critérios de seleção nas questões de emprego;

(c) O direito à livre escolha de profissão e emprego, o direito à promoção, segurança no trabalho e todos os benefícios e condições de serviço, e o direito de receber treinamento e reciclagem vocacional, incluindo capacitação, treinamento vocacional avançado e treinamento recorrente;

(d) O direito a igual remuneração, incluindo benefícios e o mesmo tratamento em relação a trabalho de igual valor, assim como à igualdade de tratamento na avaliação da qualidade do trabalho;

(e) O direito à seguridade social, particularmente nos casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, envelhecimento e outra incapacidade para o trabalho, assim como o direito de ter licença paga;

(f) O direito à proteção à saúde e à segurança no trabalho, inclusive à proteção da função de reprodução. [...]. (Unesco, 2006).

8. " Article 11

1. States Parties shall take all appropriate measures to eliminate discrimination against women in the field of employment in order to ensure, on a basis of equality of men and women, the same rights, in particular:

(a) The right to work as an inalienable right of all human beings;

(b) **The right to the same employment opportunities, including the application of the same criteria for selection in matters of employment;**

(c) The right of free choice of profession and employment, **the right to promotion**, job security and all benefits and conditions of service and the right to receive vocational training and retraining, including apprenticeships, advanced vocational training and recurrent training;

(d) **The right to equal remuneration, including benefits, and to equal treatment in respect of work of equal value, as well as quality of treatment in the evaluation of the quality of work;**

(e) The right to social security, particularly in cases of retirement, unemployment, sickness, invalidity and old age and other incapacity to work, as well as the right to paid leave;

(f) The right to protection of health and to safety in working conditions, including the safe guarding of the function of reproduction."

[...] (Unesco, 2006, grifo das autoras).

Os avanços em relação à ocupação do mercado de trabalho pelas mulheres, bem como o acesso que elas têm tido aos mais altos níveis de educação são inegáveis, embora nas áreas tecnológicas, como as engenharias, elas ainda sejam minoria.⁹ No Brasil, há décadas as mulheres já são maioria na educação superior.¹⁰ No entanto, tais avanços parecem não ter ocorrido na mesma proporção quando focalizamos a análise nos altos postos da administração pública e de empresas privadas. Os obstáculos existentes para as mulheres em ocupar cargos de chefia e de gerenciamento é algo que já foi verificado tanto na administração estatal federal quanto na administração de empresas, constituindo o que a literatura já consolidou como “teto de vidro” (Bruschini e Puppini, 2004; Lombardi, 2008). No âmbito das empresas privadas, o que se pode dizer é que o acesso às vagas, independentemente do nível na administração, não é igualitário para homens e mulheres. Pesquisa realizada pelo Instituto Ethos e pelo Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística (Ibope) em 2010, com as quinhentas maiores empresas do país, apresentou os seguintes dados (tabela 2).

TABELA 2

Composição funcional das quinhentas maiores empresas do Brasil, segundo o nível da função, por sexo

(Em %)

Nível da função	Homens	Mulheres
Quadro executivo	86,3	13,7
Gerência	77,9	77,9
Supervisão	73,2	73,2
Quadro funcional	66,9	66,9

Fontes: Instituto Ethos e Ibope (2010).

2.2 A REPRESENTAÇÃO POLÍTICA

No espaço político, a divisão entre público e privado – que, como já foi apontado, dá base para a divisão sexual do trabalho – opera com maior força. No entanto, é necessário diferenciar os espaços da política “informal” e o daquela institucionalizada, formalizada por meio do processo e da representação eleitorais. Embora não haja estudos sistemáticos apresentando resultados numéricos sobre a participação das mulheres em instâncias informais de participação política, a exemplo de reuniões de associações de

9. Para uma análise da ocupação da profissão de engenharia por mulheres, ver Bitencourt (2010).

10. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 1982 as mulheres já eram 51,3% nos cursos de graduação e, desde então, nunca deixaram de ser maioria, chegando a 58% em 2001. Em 2009, a parcela feminina era de 56,9%.

moradores de bairro, há constatações (Brasil/SPM, 2009) de que haveria uma crescente participação das mulheres e uma menor desigualdade entre os sexos, quando comparados estes resultados com os das instâncias formais de participação e representação.

No mundo, considerando as Câmaras Baixas¹¹ de todos os países, a participação das mulheres não chega a 20%. Neste aspecto, a situação do Brasil não é de orgulhar a nenhum defensor da igualdade de gênero. No contexto da América Latina (Cepal e Brasil/SPM, 2010), o Brasil apresenta o pior índice de participação das mulheres na câmara baixa de representantes (equivalente à câmara dos deputados). Na legislatura atual, menos de 9% são mulheres. No entanto, como já dito, embora esta desigualdade seja mais acentuada no Brasil, ela não é específica da realidade nacional. Está presente em todo o mundo, nos contextos mais diferenciados (Idea, 2009; Alves e Cavenagui, 2009).

Mas no Brasil ela assume contornos bastante relevantes, e para exemplificar isso, bastante ilustrativo é o Índice Global de Desigualdade de Gênero (*Global Gender Gap Index*), elaborado e divulgado pelo Fórum Econômico Mundial. Esse índice é composto de quatro dimensões: *i*) Participação e Oportunidade Econômicas (*Economic Participation and Opportunity*); *ii*) Nível Educacional (*Educational Attainment*); *iii*) Saúde e Mortalidade (*Health and Survival*); e *iv*) Empoderamento Político (*Political Empowerment*). Em 2011, o Brasil foi situado na 82ª posição, com o índice (*score*) 0,6679. E a dimensão do empoderamento político foi a que puxou a posição do Brasil para baixo. Na primeira dimensão, o Brasil ficou na 68ª posição, com o índice 0,6490. Na segunda dimensão, ficou na 66ª posição, com o índice 0,9904. Na terceira, ficou em primeiro lugar, junto a vários outros países, e na última dimensão, ficou em 114ª, com o índice 0,0526 (WEF, 2011).

Apenas para que se compreenda um pouco mais a razão dessa posição tão baixa na dimensão do empoderamento político, esta é composta, por sua vez, pela razão do número de mulheres sobre o de homens na posição de ministro e nas posições parlamentares, além da mesma razão em relação ao número de anos de ocupação do principal cargo do Executivo (presidente ou primeiro ministro) nos últimos cinquenta anos. Além disso, na dimensão de Participação e Oportunidades Econômicas, um dos itens é a igualdade de remuneração por trabalhos semelhantes (*Wage equality for similar work*) na qual o Brasil ocupa a 124ª posição.

11. Câmaras em que o critério é a representação da população, seja na forma proporcional ou majoritária. No Brasil, é nossa Câmara dos Deputados.

Retratada a desigualdade do ponto de vista da representação política, passemos mais especificamente à situação na administração pública.

2.3 A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL

Em relação à administração pública federal, dados bastante significativos já foram apresentados em pesquisas realizadas pela Fundação Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) e pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SEPM). Embora o acesso seja igualitário, até porque é feito principalmente por meio de concursos públicos, os obstáculos das mulheres na ascensão profissional talvez sejam maiores na administração pública. A ENAP (2006), em pesquisa anterior, apontou que em dezembro de 2005 as mulheres ocupavam 21,8% das funções DAS 5 e 14,4% das funções DAS 6 – números mais baixos do que os números atuais. Diante disso, foram feitas pesquisas qualitativas (ENAP, 2006; Fontenele-Mourão, 2006), buscando verificar como essa desigualdade entre homens e mulheres era recebida pela própria administração federal. Vários depoimentos interessantes foram coletados e, embora eles não sejam suficientes para a explicação das desigualdades encontradas, ofereceram subsídios para o desenvolvimento desta pesquisa, mas não dão conta de explicar o porquê dessa desigualdade.

Esta disparidade na distribuição de altos cargos entre homens e mulheres também se verifica no âmbito das administrações públicas estaduais. De acordo com elementos apresentados pelo *site* maismulheresnopoderbrasil.com.br, a partir de dados da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) e da Secretaria de Comunicação Social da Presidência da República (Secom), são 16,48% de secretárias mulheres nos estados e 19,85% de secretárias municipais nas capitais.

E comparando os resultados da pesquisa feita na administração federal e aquela feita nas maiores empresas do país, percebe-se que nestas, embora o acesso seja menos igualitário do que ocorre na administração estatal, proporcionalmente a barreira de ascensão das mulheres aos cargos de chefia é menor. Seria interessante investigar e traçar cenários explicativos que eventualmente ajudem a compreender essa diferença. Isto, além de aprofundar o conhecimento sobre o problema, pode ajudar a construir ações estratégicas para diminuir a desigualdade de gênero em todos os níveis da vida profissional de homens e mulheres.

Para além da comparação, seja na administração estatal, seja na administração de empresas, a desigualdade nos altos cargos é evidente. Explicações para isso comumente apontam algo em torno da estrutura patriarcal da sociedade brasileira, em que o homem figura como o principal responsável pela família – o que justificaria e demandaria que seu salário seja, em média, maior que o da mulher – e das dificuldades para as mulheres de superar os preconceitos e valores decorrentes dessa estrutura. Essa é a tese assumida sem reservas no II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, em sua página 116, apontando como decorrência dessa estrutura a associação do espaço público para os homens e do espaço privado para as mulheres. No entanto, isso não é uma particularidade da sociedade brasileira, e o patriarcalismo pode ser visto como algo presente no próprio contrato social formulado pelas teorias políticas liberais, como já apontou Pateman (1993) em *O contrato sexual*. Se esta é uma realidade que extrapola os limites desta ou daquela nação, faz sentido que haja orientações de organismos internacionais para a superação das desigualdades entre os sexos nos diversos países.

Nesta linha, foi certa a recomendação feita pelo Comitê para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher contida no II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres:

O Comitê para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher recomendou, após a leitura do relatório brasileiro: 'O Comitê incentiva o Estado-parte a tomar medidas legais e outras sustentadas para aumentar a representatividade das mulheres em cargos eleitos e nomeados, nos mais altos níveis do judiciário e na diplomacia. Recomenda que o Estado-parte introduza medidas legais e outras apropriadas, incluindo a alteração e ou substituição de leis ineficazes e a adoção de medidas especiais temporárias (...). O Comitê recomenda que o Estado-parte realize campanhas de conscientização, tanto entre homens como mulheres, sobre a importância da participação plena e igualitária da mulher na vida política e pública e na **tomada de decisão**, como um componente necessário de uma sociedade democrática, e crie condições favoráveis que propiciem e estimulem essa participação" (SEPM, 2008, p. 115, grifo das autoras).

Buscando, então, obter conhecimento para que se possa ter políticas públicas orientadas para a maior igualdade nos espaços de decisão, como indica a recomendação acima, passa-se a verificar como tem se dado a ocupação dos cargos de DAS na administração pública federal, que é o objeto mais específico desta pesquisa.

3 A OCUPAÇÃO DE DAS: EVOLUÇÃO HISTÓRICA E DADOS DOS MINISTÉRIOS

Em primeiro lugar, vejamos como tem sido a ocupação de DAS na administração pública federal na última década.

Como se pode perceber pelos dados da tabela 3, conforme se aumenta o DAS, diminui a participação das mulheres em sua ocupação. Percebe-se também que, ao longo da última década, houve alguma melhora na ocupação dos DAS 5 e 6 por mulheres. Essa melhora, no entanto, não é decorrente de um processo contínuo, mas de um movimento oscilante que, ao fim de mais de dez anos, resultou em uma elevação da proporção de participação feminina na ocupação desses cargos.

TABELA 3

Ocupação de DAS na administração pública federal, por sexo¹ (de 2001 a junho 2011)

(Em %)

Ano	DAS											
	1		2		3		4		5		6	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
2001	49,3	50,7	42,1	57,9	40,9	59,1	33,3	66,7	21,0	79,0	14,6	85,4
2002	50,2	49,8	43,3	56,7	40,6	59,4	35,8	64,2	23,1	76,9	18,3	81,7
2003	46,9	53,1	45,7	54,3	42,1	57,9	36,5	63,5	21,7	78,3	19,3	80,7
2004	47,8	52,2	46,1	53,9	44,4	55,6	36,1	63,9	12,6	87,4	16,6	83,4
2005	47,4	52,6	46,7	53,3	45,7	54,3	36,7	63,3	22,6	77,4	14,5	85,5
2006	46,8	53,2	46,1	53,9	46,8	53,2	38,3	61,7	23,9	76,1	18,0	82,0
2007	45,5	54,5	46,0	54,0	46,0	54,0	38,2	61,8	23,1	76,9	20,0	80,0
2008	45,5	54,5	45,0	55,0	45,1	54,9	37,1	62,9	22,9	77,1	20,0	80,0
2009	45,3	54,7	45,4	54,6	45,5	54,5	37,4	62,6	23,7	76,3	20,9	79,1
2010	45,5	54,5	45,6	54,4	45,4	54,6	38,3	61,7	25,2	74,8	23,0	77,0
2011 (junho)	44,90	55,1	45,70	54,3	45,70	54,3	37,20	62,8	27,20	72,8	23,00	77,0

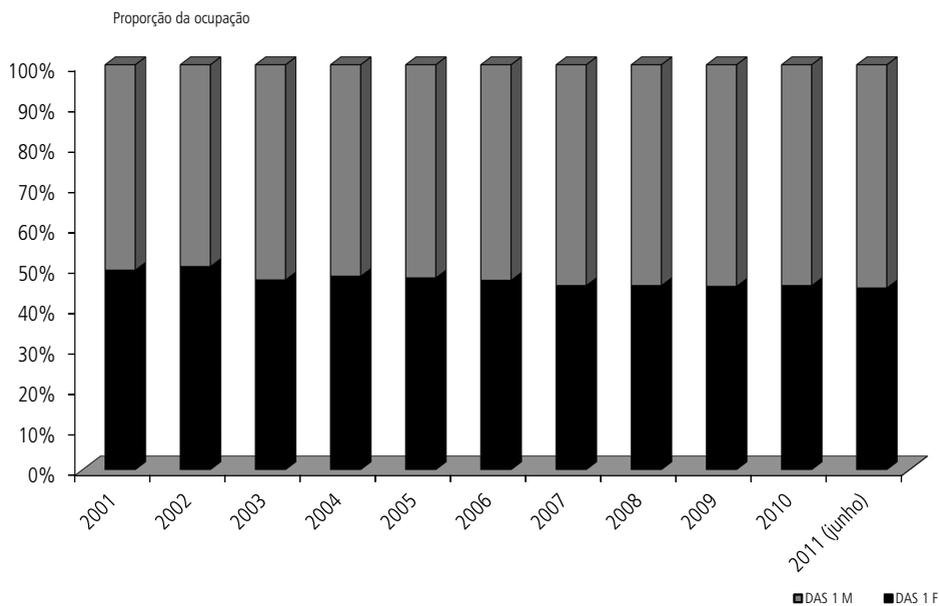
Fonte: BEP/Secretaria de Recursos Humanos (SRH)/MP.

Elaboração das autoras.

Nota: ¹ Dados referentes ao mês de dezembro de cada ano, com exceção de 2011, que são referentes a junho.

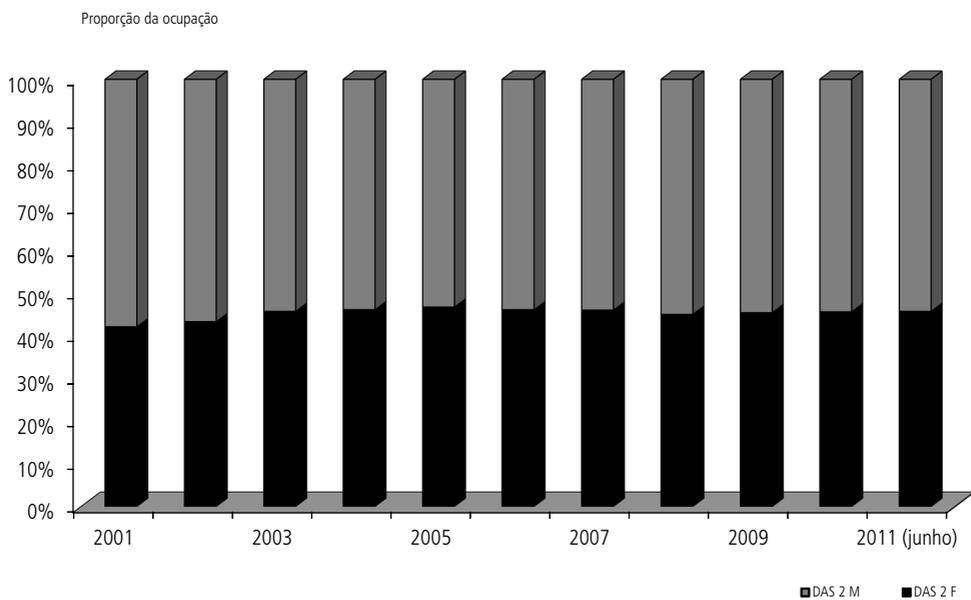
Já em relação aos DAS 1 a 3, percebe-se uma quase paridade entre os sexos, e no DAS 4 uma vantagem masculina, mas não tão intensa quanto a dos DAS superiores, como pode ser mais facilmente visualizado nos gráficos 1, 2, 3, 4, 5 e 6.

GRÁFICO 1
DAS 1 por sexo (de 2001 a junho de 2011)



Fonte: BEP/Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (Siape). Elaboração das autoras.

GRÁFICO 2
DAS 2 por sexo (de 2001 a junho de 2011)



Fonte: BEP/Siape. Elaboração das autoras.

GRÁFICO 3
DAS 3 por sexo (de 2001 a junho de 2011)

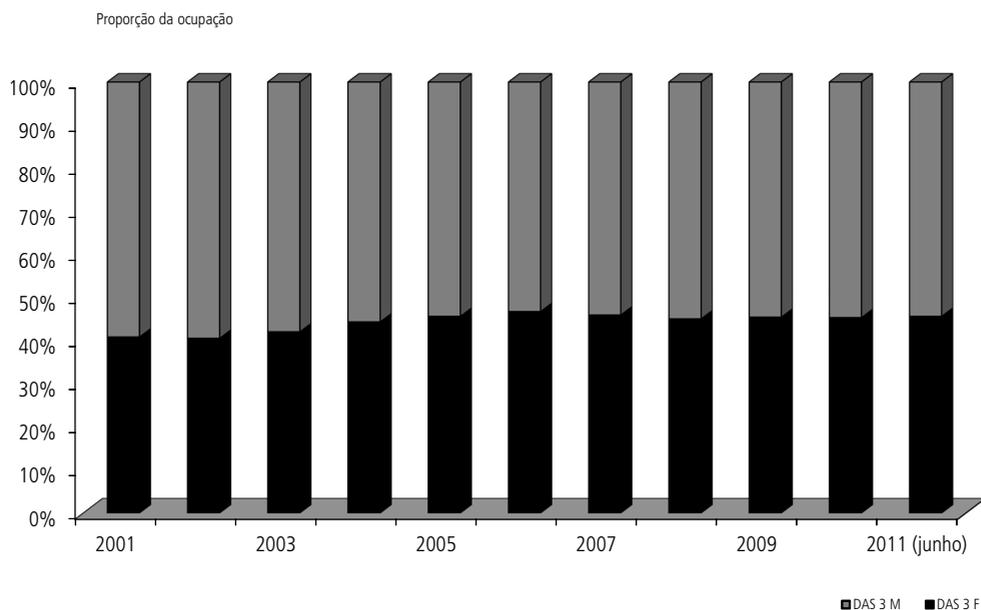


GRÁFICO 4
DAS 4 por sexo (de 2001 a junho de 2011)

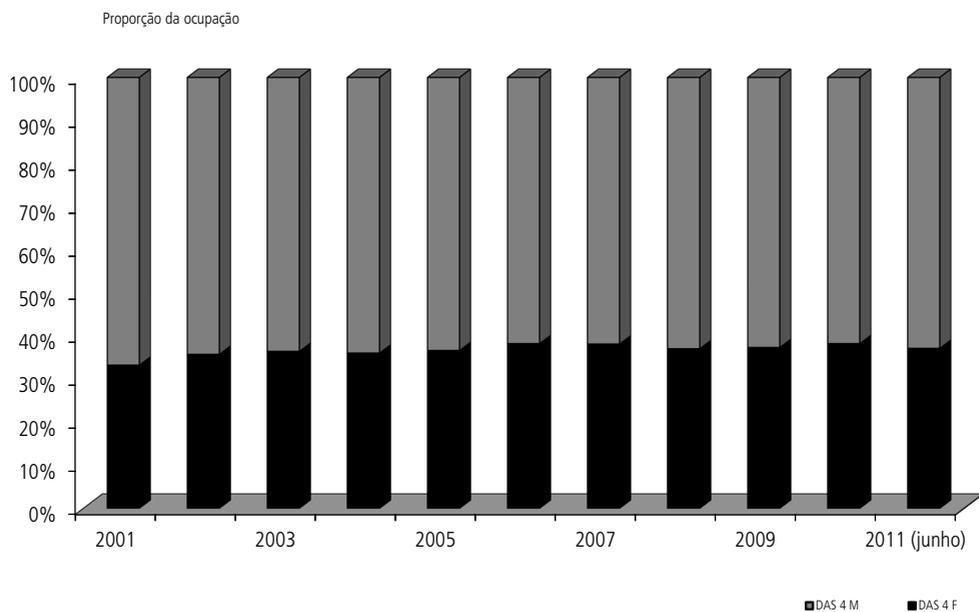
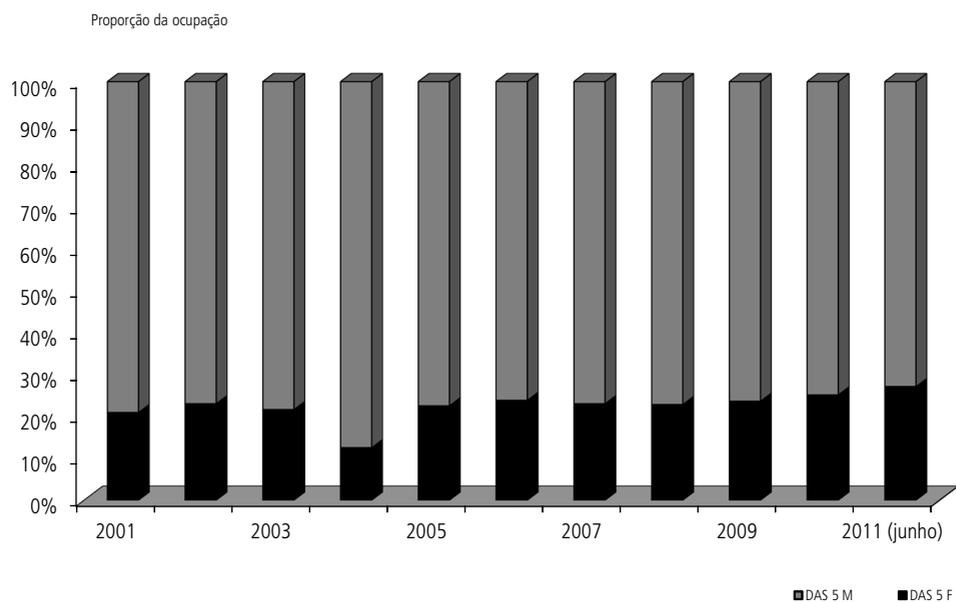
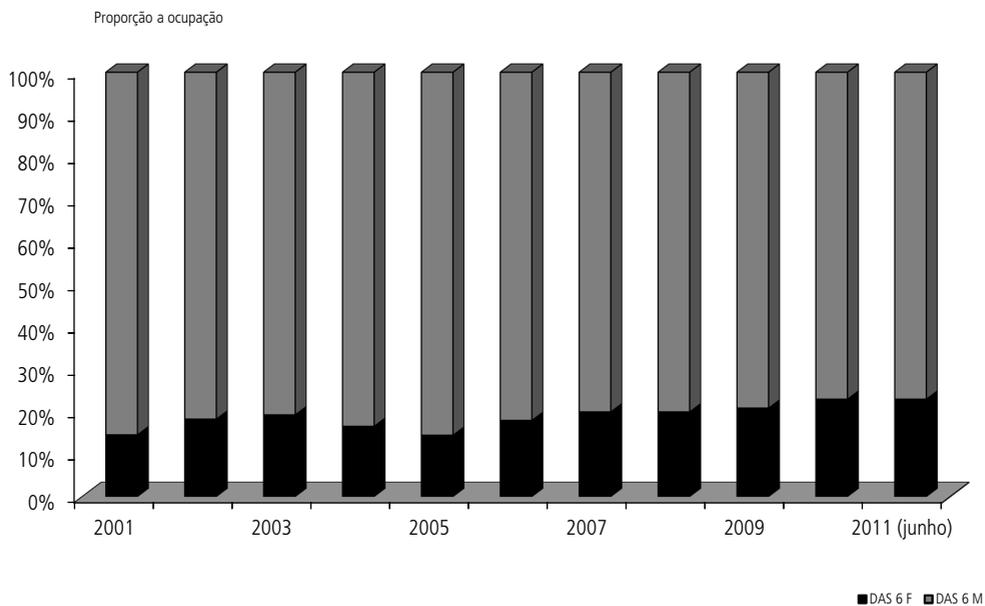


GRÁFICO 5
DAS 5 por sexo (de 2001 a junho de 2011)



Fonte: BEP/Siape. Elaboração das autoras.

GRÁFICO 6
DAS 6 por sexo (de 2001 a junho de 2011)



Fonte: BEP/Siape. Elaboração das autoras.

Tal desigualdade, como dito anteriormente, já vinha sendo debatida na administração federal. Somando-se a isso, uma vez que a discussão sobre igualdade de gênero aponta a divisão sexual do trabalho, a decorrente existência de áreas em que se produz uma segregação sexual, cabia, então, verificar como tal situação se apresentava nos ministérios.

O detalhamento desses dados pelos ministérios não é algo trivial de se fazer em relação ao Siape, que demanda uma verdadeira especialização no aprendizado do manuseio de seus dados, por meio do *software datawarehouse* (Vaz, 2008). Como o objetivo desta pesquisa era limitado, optou-se por apenas identificar, com a ajuda dos servidores da SRH/MP, os passos necessários para a obtenção de dados consistentes com aqueles divulgados mensalmente no BEP. Para a extração de dados nesse sistema e a geração de relatórios, é necessário escolher atributos, métricas e filtros. Os atributos são as categorias necessárias para que o pesquisador consiga extrair todas as ocorrências que lhe interessam.

A partir, então, dessa desagregação, obtivemos os seguintes dados, classificados de acordo com os setores definidos pela Seges/MPOG:¹²

1) Setor social:

Ministério da Educação (MEC);

Ministério da Saúde (MS);

Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS);

Ministério da Previdência Social (MPS);

MTE;

Ministério da Cultura (MinC); e

Ministério do Esporte.

2) Setor infraestrutura:

Ministério dos Transportes;

Ministério de Minas e Energia (MME);

Ministério das Comunicações (MCom);

Ministério do Meio Ambiente (MMA);

Ministério da Integração Nacional (MIN); e

Ministério das Cidades (MCidades).

12. Disponível em: <http://www.gespublica.gov.br/biblioteca/pasta.2010-12-07.7837648786/organograma_de_poder_executivo_federal.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2011.

3) Setor governo:

Ministério da Justiça (MJ);

Ministério da Relações Exteriores (MRE);

Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI); e

Ministério da Defesa (MD).

4) Setor econômico:

Ministério da Fazenda (MF);

MPOG;

Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (MDIC);

Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (Mapa);

Ministério do Desenvolvimento Agrário (MDA); e

Ministério do Turismo (MTur).

Considerando que os dados gerais (tabela 3) de ocupação dos DAS de 2009 são de 23,7% de ocupação feminina no DAS 5 e 20,9% no DAS 6, verificamos que estão acima dessa média:

DAS 5:

Setor social: MEC, MDS, Esporte;

Infraestrutura: MMA e MCidades;

Governo: MJ; e

Econômico: MPOG.

DAS 6:

Setor social: MEC, MS, MDS, MinC, Esporte;

Infraestrutura: MMA, MCom, MIN e MCidades;

Governo: nenhum; e

Econômico: MPOG, MDIC e Mtur.

Em relação ao DAS 6, cabe destacar que, como o número deles é muito pequeno em alguns ministérios, ter um valor acima da média não necessariamente aponta para um resultado substantivamente significativo, como é o caso do MTur, que tem 9,5% de mulheres no DAS 5 e 33% de mulheres (uma entre três, no total) no DAS 6. Dessa forma, do ponto de vista da análise, o foco será apenas no DAS 5.

TABELA 4
Quantitativo de servidores públicos federais, segundo ministérios do setor social, por sexo e DAS ocupado

Ministério	Total de servidores						DAS 4				DAS 5				DAS 6					
	Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
MEC	95.949	48,7	100.950	51,3	94	52,8	84	47	14	24,1	44	75,9	3	27,3	8	72,7				
MS	46.496	44,6	57.664	55,4	80	43,0	106	57	13	24,5	40	75,5	0	0,0	7	100,0				
MDS	371	55,7	295	44,3	46	59,7	31	40	13	52,0	12	48,0	3	60,0	2	40,0				
MPS	21.921	55,8	17.349	44,2	27	36,5	47	64	4	17,4	19	82,6	0	0,0	4	100,0				
MTE	4.004	46,4	4.622	53,6	25	31,3	55	69	1	4,8	20	95,2	1	20,0	4	80,0				
MinC	1.542	49,0	1.607	51,0	61	44,9	75	55	10	38,5	16	61,5	1	8,3	11	91,7				
Esporte	138	51,7	129	48,3	24	41,4	34	59	5	33,3	10	66,7	1	33,3	2	66,7				

Fonte: Siaper/SRH.
Elaboração das autoras.

TABELA 5
Quantitativo de servidores públicos federais, segundo ministérios do setor de infraestrutura, por sexo e DAS ocupado

Ministério	Total de servidores						DAS 4				DAS 5				DAS 6					
	Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Transportes	1.730	30,3	3.988	69,7	32	27,8	83	72	4	13,8	25	86,2	0	0,0	6	100,0				
MME	1.191	36,6	2.065	63,4	34	32,1	72	68	6	14,0	37	86,0	0	0,0	6	100,0				
MCom	660	31,7	1.423	68,3	12	36,4	21	64	2	15,4	11	84,6	1	50,0	1	50,0				
MMA	2.991	29,2	7.239	70,8	41	30,6	93	69	14	27,5	37	72,5	3	33,3	6	66,7				
MIN	819	29,5	1.960	70,5	29	36,3	51	64	7	21,9	25	78,1	2	25,0	6	75,0				
M/Cidades	266	43,2	350	56,8	24	39,3	37	61	6	33,3	12	66,7	2	50,0	2	50,0				

Fonte: Siapel/SRH.
Elaboração das autoras.

TABELA 6
Quantitativo de servidores públicos federais, segundo ministérios do setor governo, por sexo e DAS ocupado

Ministério	Total de servidores						DAS 4				DAS 5				DAS 6					
	Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
MJ	5.385	18,6	23.547	81,4	78	43,1	103	57	17	33,3	34	66,7	4	20,0	16	80,0				
MRE	1.392	38,4	2.234	61,6	27	22,9	91	77	6	16,2	31	83,8	1	11,1	8	88,9				
MCTI	2.433	35,0	4.517	65,0	34	34,0	66	66	8	22,9	27	77,1	0	0,0	6	100,0				
MD	11.414	41,6	16.052	58,4	13	17,8	60	82	1	7,1	13	92,9	0	0,0	2	100,0				

Fonte: Siaper/SRH.
Elaboração das autoras.

TABELA 7
Quantitativo de servidores públicos federais, segundo ministérios do setor econômico, por sexo e DAS ocupado

Ministério	Total de servidores						DAS 4				DAS 5				DAS 6					
	Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens		Mulheres		Homens	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
MF	14.506	42,5	19.657	57,5	42	23,0	141	77	2	4,3	44	95,7	1	11,1	8	88,9				
MP	5.994	38,4	9.610	61,6	92	44,2	116	56	15	26,3	42	73,7	4	30,8	9	69,2				
MIDIC	1.083	40,0	1.623	60,0	43	72,9	16	27	9	20,5	35	79,5	2	25,0	6	75,0				
Mapa	3.199	26,4	8.897	73,6	34	24,8	103	75	7	14,3	42	85,7	0	0,0	8	100,0				
MDA	2.203	33,3	4.409	66,7	30	23,8	96	76	6	23,1	20	76,9	0	0,0	5	100,0				
Mtur	247	53,9	211	46,1	32	52,5	29	48	2	9,5	19	90,5	1	33,3	2	66,7				

Fonte: Siapel/SRH.
 Elaboração das autoras.

Os dados encontrados de certa forma confirmam, em parte, a segregação ocupacional apontada pelo debate feminista. No setor “social”, onde seria esperado o predomínio de mulheres – na medida em que contam com profissionais oriundos de áreas onde a participação feminina na educação superior é maior¹³ –, todos os ministérios apresentam uma ocupação feminina de DAS 5 acima da média, com exceção do MTE e do MPS.¹⁴ No entanto, quando examinamos os ministérios do setor infraestrutura, embora aqueles que estejam acima da média nos DAS 5 sejam justamente os mais “sociais” dentre esses ministérios, é necessário apontar que o MIN, por exemplo, apresenta percentuais de mulheres nesses cargos mais altos muito próximos do percentual total de servidores de todo o ministério, que é de 29,5%. Nesse caso, os números sugerem que, nesse ministério, não há barreiras à ascensão das mulheres. Há, sim, poucas mulheres no âmbito do ministério como um todo.

Não se pretende esgotar aqui todas as análises possíveis a partir desses dados, até porque em cada ministério, na medida em que o recrutamento de profissionais se dá em áreas distintas – um ministério que demande mais engenheiros, como o MME, certamente terá um universo de profissionais com uma composição sexual diferente de um ministério como o MDS, que demandará profissionais de outras áreas –, provavelmente terá uma realidade diferente da dos outros.

4 A APLICAÇÃO DO QUESTIONÁRIO

A segunda parte da pesquisa consistiu na aplicação de um questionário à carreira de EPPGG, de característica transversal e vocacionada para a ocupação de cargos de direção e assessoramento. Com a aplicação do questionário aos servidores dessa carreira, pretendia-se verificar, em uma situação em que homens e mulheres partem de condições econômico-sociais bastante homogêneas – educação superior, mesmo nível salarial, aprovados em um mesmo concurso público, que vem sendo bastante concorrido –, quais os fatores que sobressaem como potenciais explicações para as desigualdades entre homens e mulheres encontradas na ocupação de DAS.

13. Para um estudo sobre segregação de sexo por áreas, ver Charles e Bradley (2002); para o contexto brasileiro, ver Lombardi (2006).

14. Em relação ao MTE, não se pode deixar de lembrar que a igualdade da remuneração no mercado de trabalho é um item que puxa a classificação no *Global Gender Gap Index*, como descrito na subseção 2.2.

O questionário foi aplicado pela internet, com autopreenchimento. Essa opção foi possível devido ao fato de os entrevistados apresentarem nível educacional alto, por se tratar de uma carreira de nível superior. Foi feito um pré-teste com colegas do Ipea e cerca de vinte servidores da carreira de EPPGG. Na aplicação definitiva do questionário, foi enviado um *e-mail* pela Coordenação da carreira no MPOG, com um prazo para o envio das respostas. Após esse envio, não foi possível fazer qualquer cobrança ou lembrete aos servidores que não haviam respondido ao questionário.

O questionário (ver anexo) compreendeu 28 questões, divididas em quatro seções:

- identificação pessoal;
- dados do cônjuge ou companheiro;
- escolaridade e experiência profissional; e
- situação atual.

Como pode ser visto no anexo, o questionário foi composto predominantemente por questões fechadas e, quando abertas, de caráter bastante objetivo (por exemplo: Qual o seu curso de graduação?). Essa opção, compatível com a equipe reduzida envolvida nessa pesquisa, foi feita também devido ao fato de outras pesquisas já terem sido feitas com entrevistas de mulheres ocupantes de DAS e de percepções de subordinados – mulheres e homens – em relação a competências específicas de mulheres e homens. Este trabalho toma como pressuposto que homens e mulheres têm as mesmas competências para a ocupação de cargos de direção e assessoramento. Pressupõe-se que eles são iguais, mas que, no decorrer de suas carreiras, possuem trajetórias profissionais distintas e que as diferenças nessas trajetórias precisam ser investigadas. O que se buscou com este questionário também não foi obter narrativas detalhadas da trajetória profissional de homens e mulheres ocupantes de DAS elevados, pois isso só seria possível mediante aplicação de outro tipo de questionário. O que se pretendeu foi obter respostas objetivas a partir de algumas hipóteses levantadas em pesquisas anteriores.

A seção 1 compreendia oito questões. A primeira delas, com o pedido de identificação nominal, foi feita somente para que se controlasse eventual repetição de

respostas, uma vez que o *link* para a resposta era de livre acesso e não tinha qualquer controle de identificação do respondente. As questões 2, 3, 4 e 5 foram referentes a sexo, cor/raça, data de nascimento e estado civil, para caracterização do(a) entrevistado(a). Vale dizer que na questão de raça/cor utilizou-se a classificação do IBGE, sem qualquer alteração e, em relação ao estado civil, a resposta é complementada com a questão 6:

6 – Atualmente você mora:

1. sozinho
2. com seus pais e/ou outros familiares
3. com companheiro (a) e filho (a) (os) (as)
4. só com companheiro (a)
5. só com filho (a) (os) (as)
4. com amigo (a) (os) (as)
9. outro

Esta questão busca, para além do estado civil ou da situação de pai ou mãe – o número de filhos e a respectiva idade foram perguntados nas questões 7 e 8 –, captar a vida doméstica do(a) entrevistado(a) para que se pudesse analisar se uma determinada configuração doméstica tinha alguma relação com a ocupação ou não de DAS por homens e mulheres.

A segunda seção – Dados do Cônjuge ou Companheiro(a), composta por duas questões – compreendeu perguntas acerca da ocupação dessas pessoas para que a caracterização da vida doméstica do entrevistado(a) fosse complementada. Se a organização da vida doméstica interfere nas opções profissionais de uma pessoa e se essa organização pode estar relacionada com o tipo e relevância da ocupação de cada uma das partes do casal, saber a ocupação e o nível da ocupação do cônjuge ou companheiro(a) do entrevistado(a) torna-se relevante. Além disso, estudos sobre a presença de mulheres no espaço político costumam indicar que importa com quem as mulheres são casadas e de quem elas são filhas em seu sucesso nesse campo. Por isso, optou-se por incluir essa pergunta para a verificação de tal fato no universo de pessoas que estavam respondendo o questionário.

A terceira seção – Escolaridade e Experiência Profissional, compreendendo sete questões – buscava captar elementos da trajetória escolar/acadêmica e profissional do(a) entrevistado(a) que pudessem estar relacionados com o nível de sua atual ocupação.

Com este objetivo, perguntou-se acerca da escolaridade e da área de formação, e também sobre ocupação de DAS e razões de saída do último DAS. Nesta seção, cabe destacar que se optou por perguntar, além do nível de escolaridade, a área de formação, para que se pudesse verificar alguma concentração por sexo em determinadas áreas – o que a literatura vem chamando de segregação ocupacional –, e que poderia estar relacionada com a predominância de mulheres ou homens em áreas diferentes.¹⁵

A quarta seção – Situação Atual, com dez questões, embora nem todas deveriam ser respondidas pelo total de entrevistados,¹⁶ conforme as respostas oferecidas – buscou captar justamente o atual estado de ocupação de DAS e as características dessa ocupação, bem como eventuais convites para tal ocupação e possíveis recusas. Essa parte pode ser considerada a decisiva do questionário e algumas questões merecem algumas explicações.

Em primeiro lugar, cabe destacar que a escolha por uma pergunta aberta na ocupação de DAS não foi uma boa opção. Essa escolha foi feita porque se pretendia diferenciar os DAS de assessoramento (102) dos de direção (101),¹⁷ o que resultava em doze opções. No entanto, a variedade de tipos de respostas acabou comprometendo a adequada compreensão e o cruzamento com as demais respostas e posterior agregação de dados.

O objetivo da questão 20 (a seguir) era medir quais os fatores de influência para a ocupação de DAS, além, obviamente, do próprio desejo ou disposição das pessoas de ocupá-los. Essas opções poderiam indicar diferenças nas trajetórias de homens e mulheres a serem posteriormente investigadas.

15. A segregação ocupacional por sexo é um tema que vem ganhando espaço nos debates sobre igualdade de gênero, principalmente depois que, em diversos países, incluindo o Brasil, as mulheres se constituíram maioria nos cursos de graduação e isso não produziu a igualdade econômica esperada. Essa segregação – que diz respeito a escolhas feitas com base em diversos fatores, inclusive o de “adequação” da profissão ao sexo – tem impacto sobre a remuneração recebida por homens e mulheres e é um ponto de resiliência na desigualdade entre os sexos. Isso porque a segregação vem acompanhada da desvalorização do *status* social das profissões consideradas femininas. A respeito desse tema, é bastante revelador o estudo feito por Charles e Bradley (2002) comparando a desigualdade de doze países em estágio avançado de industrialização. As autoras separam aquilo que chamaram de segregação vertical, que diz respeito ao nível de escolaridade, mesmo no campo da educação superior (há cursos de dois anos, de cinco anos e de pós-graduação) do que chamaram de segregação horizontal, que diz respeito justamente ao campo de estudo. Uma das conclusões das autoras é a de que, embora as mulheres tenham conseguido a paridade de matrículas na educação superior, essa “feminização” não desfez a concentração dos homens e mulheres em determinados campos de estudo.

16. Havia saltos no questionário, conforme respostas “sim” ou “não” a determinadas perguntas.

17. Ver nota 1.

20 – Se você ocupa um DAS ou cargo equivalente, quais alternativas abaixo descrevem aquilo que o (a) levou a ocupar esse DAS? (Assinale mais de uma opção, se necessário).

1. contatos pessoais
2. contatos no âmbito de partido político
3. promoção no âmbito de equipe da qual já fazia parte
4. experiência relevante na área em que atua
5. outro motivo. Qual?

As questões 21 e 22 tiveram como objetivo medir, em quantidade e por sexo, quantos e quem são os chefiados por homens e mulheres para eventualmente identificar diferenças nesse aspecto:

21 – Se você ocupa um DAS atualmente, quantas pessoas estão diretamente subordinadas hierarquicamente a você?

1. nenhuma
2. 1 – 5
3. 5 – 10
4. 10 – 20
5. mais de 20.

22 – As pessoas que estão subordinadas a você podem ser divididas em:

____ homens e ____ mulheres.

Já em relação à questão 23 (a seguir), verificar se há, nas ocupações assumidas por homens e mulheres, diferenças quanto à natureza de suas funções. Diferenças entre os sexos nessas funções poderiam indicar que há, no imaginário de todos, inclusive no de quem aceita o convite para a ocupação de DAS – e talvez no de quem convida outrem¹⁸ –, atribuições designadas para os sexos, o que poderia indicar uma divisão sexual do trabalho inconscientemente assumida. A escolha sobre as opções de resposta se deveu às diversas atribuições consideradas masculinas ou femininas, apresentadas em percepções relatadas em pesquisas anteriores.

18. Isso pode indicar perguntas interessantes a serem feitas para a perspectiva de quem convida outrem para ocupação de DAS.

23 – Se você ocupa algum DAS, o desempenho de suas funções envolve (assinale mais de uma, se necessário):

1. gestão direta de recursos
2. atendimento de servidores públicos (gestão de pessoas)
3. elaboração de pareceres e notas técnicas em processos administrativos
4. elaboração de normas disciplinares internas ao órgão em que trabalha
5. elaboração de normas de alcance externo ao órgão em que trabalha
6. representação do órgão em que trabalha junto a outras instituições
7. atendimento a usuários de serviço público

Por fim, as questões 25 e 26, e também as 27 e 28, bastante semelhantes, dizem respeito à recusa de convites de ocupação de DAS. Seu objetivo era identificar se havia, em homens e mulheres, motivações diferentes que justificariam as desigualdades de ocupação de DAS por homens e mulheres:

25 – Você já foi convidado (a) a ocupar um DAS mais alto do que aquele que ocupa atualmente e recusou?

1. não
2. sim

26 – Se a resposta à questão anterior foi sim, a recusa se deu (assinale mais de uma, se necessário):

1. em razão de a nova função ser menos atrativa do que a desempenhada atualmente
2. em razão de a nova função ser incompatível com as demais atividades que você realiza
3. em razão de a nova função ser incompatível com a sua vida familiar
4. em razão de a nova função envolver atividades que você julga não desempenhar bem
5. em razão de incompatibilidade político-ideológica com a nova função
9. outra razão

Apesar da impossibilidade de cobrança das respostas – pois o questionário foi aplicado por intermédio da coordenação geral da carreira, sem que houvesse o controle parcial de quem havia ou não respondido – 221 servidores responderam, dentre estes 98 mulheres e 123 homens. Com uma porcentagem de 44,3% dos entrevistados, as mulheres,

que representavam 34,1% da carreira, se encontram, pois, no conjunto das respostas, sobrerrepresentadas. Este fato por si já pode guardar um significado: as mulheres tiveram maior interesse em responder ao questionário. Além da sobrerrepresentação das mulheres, houve também uma sobrerrepresentação dos ocupantes de DAS. Dentre os respondentes, 72,8% ocupavam DAS, enquanto na carreira como um todo cerca de 57% dos EPPGGs ocupam DAS (MPOG, 2010). Dessa forma, o conjunto de respondentes reforçava as características que seriam destaque na pesquisa – os ocupantes de DAS e as mulheres.

Feitas as observações gerais iniciais, passemos aos resultados obtidos.

Dentre os respondentes, mais de um terço se concentrou na faixa de idade entre 26 a 35 anos e, dentre as mulheres, 26,5% se declararam negras, enquanto 19,5% dos homens assim se declararam, como pode ser verificado nas tabelas 8, 9 e 10.¹⁹

Em primeiro lugar, dentre os respondentes, 66,3% das mulheres e 81,1% dos homens ocupam DAS. Dentro de cada faixa etária, houve diferenças tênues entre os sexos.

TABELA 8
Mulheres EPPGGs, segundo idade, por raça/cor

Idade	Brancas		Negras		Outras	
	Servidoras	%	Servidoras	%	Servidoras	%
26 a 35	33	33,7	13	13,3	2	2,0
36 a 45	23	23,5	9	9,2	1	1,0
46 a 59	13	13,3	4	4,1	0	0,0
Total	69	70,4	26	26,5	3	3,1

Fonte: Ipea (2012).

Nota: Número = 98.

TABELA 9
Homens EPPGGs, segundo idade, por raça/cor

Idade	Brancos		Negros		Outros	
	Servidor	%	Servidor	%	Servidor	%
26 a 35	41	33,3	9	7,3	0	0,0
36 a 45	43	35,0	10	8,1	2	1,6
46 a 59	13	10,6	5	4,1	0	0,0
Total	97	78,9	24	19,5	2	1,6

Fonte: Ipea (2012).

Nota: Número = 123.

19. Em todas as tabelas elaboradas neste texto, com exceção das que expressamente indicam sua inclusão, foram excluídos os não respondentes.

TABELA 10
Ocupação de DAS por EPPGs, segundo faixa etária, por sexo

Faixa etária	Atualmente ocupa algum DAS ou equivalente?						Total
	Não			Sim			
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
26 a 35 ¹	16	10	26	32	40	72	98
36 a 45	11	11	22	22	43	65	87
46 a 59	6	2	8	11	16	27	35
Total	33	23	56	65	99	164	220

Fonte: Ipea (2012).

Nota: ¹ As faixas etárias foram estabelecidas a partir da concentração de respostas.

Em relação ao estado civil, considerando solteiros e não solteiros, homens e mulheres que responderam se encontravam na mesma proporção, um terço de homens e mulheres responderam não estar casados, nem em situação de união estável.

Quando cruzamos essas respostas com a condição de mulheres e homens ocuparem ou não DAS temos os seguintes resultados, mostrados na tabela 11.

TABELA 11
Ocupação de DAS por EPPGs, segundo estado civil, por sexo

Estado civil	Atualmente ocupa algum DAS ou equivalente?						Total
	Não			Sim			
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
Solteiro(a)	9	8	17	11	23	34	51
União consensual/casado(a)	19	14	33	45	68	113	146
Separado(a)/divorciado(a)	5	1	6	7	8	15	21
Total	33	23	56	63	99	162	218

Fonte: Ipea (2012).

Como se vê pelos dados, 67% dos EPPGs são casados ou vivem em união estável, os quais passarão a ser chamados aqui apenas de casados. Dentre os casados, 77,4% ocupam DAS, enquanto dentre os “solteiros” (solteiros e separados/divorciados), 68% ocupam DAS. Quando desagregamos por sexo, vemos que dentre o total de mulheres casadas (64), 70% ocupam DAS, enquanto dentre as solteiras (32), 56,2% ocupam DAS.

Quando a pergunta é um pouco mais aprofundada, passa-se a perceber, no entanto, que os perfis de diferenciam um pouco. Na pergunta “Atualmente você mora....”, os resultados obtidos foram os seguintes, conforme tabela 12.

TABELA 12
EPPGGs, segundo as pessoas com que mora, por sexo

Mora	Mulheres		Homens	
	Número	%	Número	%
Sozinho(a)	13	13,3	24	19,5
Com os pais e/ou outros familiares	7	7,1	7	5,7
Com companheiro(a) e filho(a)(os)(as)	40	40,8	61	49,6
Só com companheiro(a)	27	27,6	25	20,3
Só com filho(a)(os)(as)	9	9,2	1	0,8
Com amigo(a)(os)(as)	2	2,0	5	4,1
Total	98	100,0	123	100,0

Fonte: Ipea (2012).

Nas respostas à pergunta direta “Tem filhos?”, 58% dos homens responderam que sim, enquanto 50% das mulheres responderam da mesma forma. Especificando o número de filhos, obteve-se o seguinte resultado, mostrado na tabela 13.

TABELA 13
EPPGGs, segundo o número de filhos, por sexo

Número de filhos	Mulheres	Homens
1	19	29
2	24	27
3	2	7
4	2	0
5 ou +	1	0
Total	48	63

Fonte: Ipea (2012).

Buscando traçar os diversos aspectos de como se organiza a vida doméstica, foi perguntada qual a ocupação do(a) companheiro(a) e o setor dessa ocupação. Foram obtidos os seguintes resultados (tabela 14).

TABELA 14
EPPGGs, segundo o setor de ocupação do companheiro(a), por sexo

Setor de ocupação do companheiro(a)	Mulheres	Homens	Todos
Público	41	47	88
Privado	21	24	45
Não se aplica	2	11	13
Total de respostas	64	82	146
Não responderam	34	41	75

Fonte: Ipea (2012).

Em relação a esses resultados, pode-se observar que a grande maioria dos que responderam, sejam homens ou mulheres, tem seu companheiro trabalhando no setor público. Ao abrir os resultados percebe-se que o número de onze respostas correspondente ao “não se aplica” de homens dizem respeito às ocupações de dona de casa, do lar e estudante respondidas pelos homens em relação a suas companheiras ou companheiros. Essa falta de classificação causa alguma estranheza, pois a ocupação das pessoas que realizam algum tipo de atividade doméstica, ainda que não remunerada, é inequivocamente privada. A ausência de classificação pode indicar, então, alguma “opinião” sobre essas atividades que não se conseguiu captar.

TABELA 15
EPPGGs, segundo ocupação de DAS pelo companheiro(a), por sexo

Companheiro(a) ocupa DAS?	Mulheres		Homens	
	Número	%	Número	%
Sim	21	32,8	19	24,7
Não	43	67,2	58	75,3

Fonte: Ipea (2012).

Em seguida, foi feita a pergunta se o companheiro ou companheira ocupava ou não DAS. Foram obtidos os seguintes resultados (tabela 15)

Nota-se que, dentre os respondentes ao questionário, há menos mulheres ocupando DAS e mais mulheres vivendo junto com alguém que ocupa esses cargos do que homens na mesma condição (tabela 16).

TABELA 16
EPPGGs, segundo ocupação de DAS pelo companheiro(a), por sexo e por ocupação de DAS

Companheiro(a) ocupa algum DAS ou cargo equivalente?	Atualmente ocupa algum DAS ou equivalente?						Total
	Não			Sim			
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
Não	13	11	24	30	47	77	101
Sim	6	3	9	15	18	33	42
Total	19	14	33	45	65	110	143

Fonte: Ipea (2012).

Quando cruzamos esses dados pela condição de ocupar ou não DAS, vemos que, dentre os homens respondentes que ocupam DAS (65), 27,7% possuem companheira que ocupam DAS, enquanto dentre as mulheres que o ocupam (45), 33,3% possuem companheiro na mesma condição. Do total dos que ocupam DAS (110), 30% possuem companheiro(a) que ocupam DAS.

Passa-se, então, a analisar a contratação de algum(a) empregado(a) doméstico(a) conforme mostrado na tabela 17.

TABELA 17

EPPGGs, segundo a contratação de empregada doméstica,¹ por ocupação de DAS e por sexo

Contrata serviço de algum(a) empregado(a) doméstico(a)?	Atualmente ocupa algum DAS ou equivalente?						Total
	Não			Sim			
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
Não	5	3	8	4	10	14	22
Sim, apenas um(a) 1, 2 ou 3 vezes por semana	14	12	26	29	45	74	100
Sim, apenas um(a), trabalha o mês todo	7	6	13	17	32	49	62
Sim, mais de um(a)	7	2	9	13	11	24	33
Total	33	23	56	63	98	161	217

Fonte: Ipea (2012).

Nota: ¹ Embora a pergunta tenha sido feita com uma forma neutra do ponto de vista de gênero, sabe-se que o trabalho doméstico remunerado é exercido no Brasil, em sua imensa maioria, por mulheres (Ipea, 2011). Por conta disso, adotamos no texto o gênero feminino para a referência a essa categoria de trabalhadoras.

Do total dos EPPGGs que responderam, 10,1% não contratam esse tipo de serviço, 46,1% contratam o serviço com trabalhadoras diaristas, 28,6% contratam mensalistas e 15,2% contratam mais de uma empregada. Quando reduzimos o universo para aqueles que possuem DAS, as porcentagens são de 8,7%, 45,9%, 30,4% e 14,9%, respectivamente. Quando reduzimos o universo apenas para as mulheres ocupantes de DAS, temos a seguinte distribuição: 6,3%, 46,0%, 26,9% e 20,6%.

Como se vê pelos dados acima, as pessoas entrevistadas parecem tender a contratar mais o serviço doméstico quando ocupam DAS, o que poderia estar relacionado ao aumento de trabalho fora de casa, o que acarretaria a necessidade de maior delegação do trabalho doméstico, como também poderia estar relacionado simplesmente ao aumento da remuneração, que possibilitaria a contratação desse serviço por mais tempo – essas são hipóteses que não foram investigadas. Quando se restringe o universo dos entrevistados às mulheres, parece que a mudança mais perceptível se dá justamente na contratação de mais de uma empregada. Examinados os resultados das perguntas abertas, verificou-se que boa parte (5) dessas “segundas trabalhadoras” contratadas são babás. Ou seja, nesse conjunto de entrevistadas, o trabalho de cuidado com os filhos parece ser aquele mais alterado quando uma mulher ocupa DAS, acarretando a delegação desse serviço a outras trabalhadoras.

Em relação à escolaridade, tem-se os seguintes dados (tabela 18).

TABELA 18
EPPGgs, segundo escolaridade, por ocupação de DAS e por sexo

Escolaridade	Atualmente ocupa algum DAS ou equivalente?						Total
	Não			Sim			
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
Graduação	5	4	9	9	15	24	33
Especialização	8	7	15	18	30	48	63
Mestrado	13	9	22	35	38	73	95
Doutorado	7	3	10	3	15	18	28
Total	33	23	56	65	98	163	219

Fonte: Ipea (2012).

Dentre as mulheres somente com graduação (14), 64,3% ocupam DAS, dentre as com especialização como nível mais alto de escolaridade (26), 69,2% ocupam DAS, dentre aquelas com mestrado como nível mais alto (48), 72,9% ocupam DAS e, dentre aquelas com doutorado (10), apenas 30% ocupam DAS. Já entre os homens, as porcentagens são de 78,9%, 81%, 80,8% e 83,3%, respectivamente. Os dados obtidos parecem indicar que, entre as mulheres, há uma correlação mais fraca entre o nível educacional e o DAS do que entre os homens.

Em relação à pergunta sobre os motivos que levaram as pessoas a ocuparem seus DAS, 59 mulheres e cem homens responderam conforme mostra a tabela 19.

A partir da tabela 19, conclui-se que 47,4% das mulheres colocaram a experiência relevante na área em que atuam como o principal motivo que as levou a ocuparem seus DAS e 40,7% elegeram a promoção em equipe da qual já faziam parte como o principal motivo. Cerca de 10% apontaram os contatos pessoais como a razão principal.

Entre os homens, a situação é um pouco diferente: 49% afirmaram ser a experiência relevante na área em que atuam como a principal razão para a ocupação do DAS. No entanto, os contatos pessoais e a promoção em equipe da qual já faziam parte foram fatores praticamente empatados como a principal razão, sendo que os contatos pessoais foram apontados como a segunda razão mais importante por 25% dos respondentes. Com isso, percebe-se que os contatos pessoais são considerados mais importantes pelos homens do que pelas mulheres na ocupação desses lugares em sua carreira.

TABELA 19

EPPGGs ocupantes de DAS, segundo as causas da ocupação, por sexo

Causa	Importância	Mulheres	Homens	Total
Contatos pessoais	1	6	23	29
	2	11	25	36
	3	7	9	16
Contatos em partido político	2	1	.	1
	3	.	1	1
	4	2	2	4
	5	1	.	1
Promoção em equipe da qual já faziam parte	1	24	24	48
	2	9	14	23
	3	2	2	4
Experiência relevante na área em que atuam	1	28	49	77
	2	17	22	39
	3	.	1	1
Outro motivo	1	1	4	5
	2	1	4	5
	3	2	2	4
	4	2	.	2

Fonte: Ipea (2012).

Dado curioso é que os contatos em partido político não foram mencionados como primeiro motivo por nenhum entrevistado, e somente sete entrevistados o mencionaram entre os motivos para a ocupação do DAS. Isto deve ser considerado tendo em vista que todo o universo de entrevistados possui vínculo com a administração pública, o que pode significar que dependem menos da relação com partidos políticos para a ocupação de posições na administração pública.²⁰ Seria interessante comparar as respostas com as de ocupantes de DAS sem vínculo com a administração pública.

A partir dos resultados das tabelas 20 e 21, é possível depreender uma semelhança de perfis entre os respondentes, por sexo. No entanto, quando perguntamos acerca do sexo dos subordinados, vemos que mulheres chefiavam mais mulheres do que homens, enquanto para os homens o sexo dos subordinados parece ser pouco relevante. Nenhuma mulher respondeu chefiar mais de vinte homens, apenas sete dentre as respondentes chefiavam de onze a vinte, quatro mulheres chefiavam de onze a dez homens.

20. Pode ser também que, nas respostas, tenha havido a projeção de um conteúdo socialmente desejável, pois ocupar um cargo em decorrência de contato com partido político, dada a percepção negativa que a população tem dos partidos, não é uma opção racionalmente valorizada.

TABELA 20

EPPGGs ocupantes de DAS, segundo o número de pessoas subordinadas, por sexo

Número de pessoas subordinadas	Mulheres		Homens		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Nenhuma	28	43,8	38	39,6	66	41,3
1 a 5	13	20,3	20	20,8	33	20,6
5 a 10	9	14,1	17	17,7	26	16,3
10 a 20	4	6,3	9	9,4	13	8,1
20 ou +	10	15,5	12	12,5	22	13,8
Total	64	100,0	96	100,0	160	100,0

Fonte: Ipea (2012).

TABELA 21

EPPGGs ocupantes de DAS, segundo número e sexo das pessoas subordinadas, por sexo

Número de subordinados		Mulheres	Homens	Total
Homens	1 a 5	16	32	48
	6 a 10	4	8	12
	11 a 20	7	3	10
	21 a 70	.	4	4
Mulheres	1 a 5	17	32	49
	6 a 10	9	10	19
	11 a 20	5	5	10
	21 a 60	4	3	7

Fonte: Ipea (2012).

Os respondentes ocupantes de DAS, 151 no total, sendo 60 mulheres e 91 homens, quando perguntados sobre as funções que desempenhavam no exercício do DAS, responderam segundo relatado na tabela 22.

O que se pode observar na tabela 22 é que a única função que se destaca na proporção de entrevistados que a desempenham por sexo foi “Elaboração de notas técnicas em processos administrativos”, com 37,4% dos homens colocando-a como a mais importante entre as suas funções, e 23,1% colocando-a em segunda opção. Esses resultados podem indicar duas coisas: ou que as funções desempenhadas pelos homens são, em mais de um terço dos que ocuparam DAS e responderam a este questionário, efetivamente estas, ou que, para os homens, essa é a função mais importante dentre as que eles desempenham. Isso somente pode ser verificado por meio de pesquisa qualitativa, e investigando, a partir de uma tipificação prévia, as atividades que cada um realiza. De qualquer forma, do ponto de vista da percepção daqueles que desempenham DAS, não há funções predominantemente desempenhadas por mulheres ou funções predominantemente desempenhadas por homens.

TABELA 22

EPPGGs ocupantes de DAS, segundo as funções exercidas, por sexo

Função	Importância	Mulheres		Homens		Total	
		Número	%	Número	%	Número	%
Gestão direta de recursos	1	11	18,3	15	16,5	26	17,2
	2	5	8,3	10	11,0	15	9,9
	3	7	11,7	4	4,4	11	7,3
Atendimento de servidores públicos (gestão de pessoas)	1	5	8,3	3	3,3	8	5,3
	2	3	5,0	5	5,5	8	5,3
	3	3	5,0	7	7,7	10	6,6
	5	1	1,7	1	1,1	2	1,3
Elaboração de pareceres e notas técnicas em processos administrativos	1	15	25,0	34	37,4	49	32,5
	2	7	11,7	21	23,1	28	18,5
	3	11	18,3	7	7,7	18	11,9
	4	2	3,3	2	2,2	4	2,6
Elaboração de normas disciplinares internas ao órgão em que trabalha	1	1	1,7	2	2,2	3	2,0
	2	6	10,0	6	6,6	12	7,9
	3	5	8,3	7	7,7	12	7,9
	4	.	0,0	1	1,1	1	0,7
Elaboração de normas de alcance externo ao órgão em que trabalha	1	11	18,3	18	19,8	29	19,2
	2	11	18,3	18	19,8	29	19,2
	3	3	5,0	11	12,1	14	9,3
	4	.	0,0	1	1,1	1	0,7
Representação do órgão em que trabalha junto a outras instituições	1	15	25,0	19	20,9	34	22,5
	2	19	31,7	27	29,7	46	30,5
	3	9	15,0	19	20,9	28	18,5
	4	1	1,7	.	0,0	1	0,7
Atendimento a usuários de serviço público	1	2	3,3	.	0,0	2	1,3
	2	2	3,3	.	0,0	2	1,3
	3	4	6,7	14	15,4	18	11,9
	6	.	0,0	1	1,1	1	0,7
		Número = 60		Número = 91		Número = 151	

Fonte: Ipea (2012).

Após a caracterização das funções dos ocupantes de DAS, foi perguntada a ocorrência de convites para a ocupação de DAS (mais altos ou a simples ocupação), acompanhados de recusa. Os resultados foram os seguintes (tabelas 23, 24 e 25).

As tabelas 23, 24 e 25 indicam que as mulheres respondentes receberam menos convites para a ocupação de DAS, seja para a ocupação de alguém não ocupante, seja para a ocupação de um mais alto. Quanto à justificativa da recusa, ponto importante dessa pesquisa pois pode iluminar mais explicitamente algumas causas para a mais baixa ocupação de DAS altos pelas mulheres, os resultados estão na tabela 26.

TABELA 23

EPPGs ocupantes de DAS, segundo o recebimento de convite para DAS mais alto, por sexo

Recebeu convite para DAS mais alto e recusou?	Mulheres		Homens	
	Número	%	Número	%
Não	50	78,1	66	71,0
Sim	14	21,9	27	29,0

Fonte: Ipea (2012).

TABELA 24

EPPGs não ocupantes de DAS, segundo o recebimento de convite para ocupar DAS, por sexo

Recebeu convite para ocupar DAS e recusou?	Mulheres		Homens	
	Número	%	Número	%
Não	25	59,5	19	47,5
Sim	17	40,5	21	52,5

Fonte: Ipea (2012).

TABELA 25

EPPGs que receberam algum convite ou para ocupação de DAS ou de DAS mais alto, segundo aceitação ou recusa, por sexo (junção das tabelas 23 e 24)

Recebeu convite para DAS mais alto e recusou?	Mulheres		Homens	
	Número	%	Número	%
Não	75	70,8	85	63,9
Sim	31	29,2	48	36,1

Fonte: Ipea (2012).

TABELA 26

EPPGs que ocupam DAS e recusaram convite para ocupar DAS mais alto, segundo motivo de recusa, por sexo

Motivo	Mulheres		Homens		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Em razão de a nova função ser menos atrativa do que a desempenhada atualmente	5	26,3	17	37,8	22	34,4
Em razão de a nova função ser incompatível com as demais atividades que você realiza	1	5,3	3	6,7	4	6,3
Em razão de a nova função ser incompatível com a sua vida familiar	6	31,6	8	17,8	14	21,9
Em razão de a nova função envolver atividades que você julga não desempenhar bem	4	21,1	8	17,8	12	18,8
Em razão de incompatibilidade político-ideológica com a nova função	1	5,3	1	2,2	2	3,1
Outra	2	10,5	8	17,8	10	15,6
Total	19	100,0	45	100,0	64	100,0

Fonte: Ipea (2012).

Em relação à ocupação de DAS mais alto, dentre os 64 respondentes, a principal diferença apresentada foi em relação à motivação “em razão de a função ser incompatível com a sua vida familiar” (tabela 27).

TABELA 27
EPPGGs que não ocupam DAS e recusaram convite para ocupar DAS, segundo motivo de recusa, por sexo

Motivo	Mulheres		Homens		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Em razão de a nova função ser menos atrativa do que a desempenhada atualmente	11	50,0	8	30,8	19	39,6
Em razão de a nova função ser incompatível com as demais atividades que você realiza ou pretendia realizar	2	9,1	3	11,5	5	10,4
Em razão de a nova função ser incompatível com a sua vida familiar	4	18,2	3	11,5	7	14,6
Em razão de a nova função envolver atividades que você julga não desempenhar bem	1	4,5	3	11,5	4	8,3
Em razão de incompatibilidade político-ideológica com a nova função	0	0,0	1	3,8	1	2,1
Outra	4	18,2	8	30,8	12	25,0
Total	22	100,0	26	100,0	48	100,0

Fonte: Ipea (2012).

A partir da tabela 25, percebe-se que, em relação à ocupação de DAS, a motivação que apresentou resultado mais diferenciado entre os sexos foi a opção “em razão de a nova função ser menos atrativa do que a desempenhada atualmente”.

Juntando o resultado das duas perguntas, percebe-se que, ao somar as respostas, ficam mais claras as diferenças de respostas entre os sexos e a maior preponderância de respostas “em razão de a nova função ser incompatível com a sua vida familiar” no sexo feminino. Uma em cada quatro mulheres que recusaram convite para ocupar DAS ou DAS mais alto o fez por essa razão, ao passo que um em cada sete homens que fizeram a mesma recusa teve essa motivação (tabela 28).

TABELA 28
EPPGGs que recusaram convite para ocupar DAS ou DAS mais alto, segundo motivo de recusa, por sexo

Motivo	Mulheres		Homens		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Em razão de a nova função ser menos atrativa do que a desempenhada atualmente	16	39,0	25	35,2	41	36,6
Em razão de a nova função ser incompatível com as demais atividades que você realiza ou pretendia realizar	3	7,3	6	8,5	9	8,0
Em razão de a nova função ser incompatível com a sua vida familiar	10	24,4	11	15,5	21	18,8
Em razão de a nova função envolver atividades que você julga não desempenhar bem	5	12,2	11	15,5	16	14,3
Em razão de incompatibilidade político-ideológica com a nova função	1	2,4	2	2,8	3	2,7
Outra	6	14,6	16	22,5	22	19,6
Total	41	100,0	71	100,0	112	100,0

Fonte: Ipea (2012).

5 CONCLUSÕES

A pesquisa que fundamenta este texto partiu da constatação da desigualdade histórica entre homens e mulheres na ocupação de DAS na administração pública federal e da ideia de que tal desigualdade deveria ser investigada, se o que se pretende é a construção de um Estado promotor do desenvolvimento do país. Se a igualdade de oportunidades é um dos eixos do desenvolvimento, é razoável demandar que o próprio Estado, no acesso aos seus cargos, não seja indiferente a essa desigualdade.

As hipóteses explicativas para a desigualdade entre homens e mulheres na ocupação de DAS obtidas a partir da literatura sobre o tema foram traduzidas por meio das perguntas do questionário aplicado à carreira de EPPGG – gestores –, buscando identificar, nessa carreira, possíveis diferenciações nos processos de ocupação de DAS por homens e mulheres. O foco nessa carreira se justifica plenamente por ser uma carreira de alto nível salarial na administração pública federal, uma carreira transversal e, além de tudo, vocacionada para a ocupação de cargos de direção e assessoramento. Além disso, o foco em uma carreira possibilita aproveitar melhor o caráter híbrido da ocupação de DAS na administração pública federal, pois ao mesmo tempo ela dirá respeito à progressão na carreira e também à ocupação de um lugar de decisão política.

Respeitados os limites da amostra de servidores à qual o questionário foi aplicado, dado que ela não foi aleatória – ou seja, os resultados aqui descritos não podem ser generalizados para o universo, que é toda carreira de EPPGG –, cabe caracterizar alguns resultados que podem iluminar pesquisas qualitativas futuras sobre a ocupação de DAS por homens e mulheres nas administrações públicas, e mesmo sobre o chamado “teto de vidro” presente na vida profissional das mulheres.

A hipótese mais corrente, defendida pelo senso comum, de que as mulheres não ocupam as posições mais altas por escolherem não comprometer sua vida familiar, encontrou algum amparo nos resultados aqui encontrados. Um terço das mulheres entrevistadas apontou essa razão para não ocupar DAS ou não ter aceitado convite para a ocupação de DAS mais alto. No entanto, um quinto dos homens apresentou essa mesma razão, o que significa que este é um motivo para que os dois sexos recusem progressão na carreira por acharem que esta compromete a sua vida familiar.

Note-se que o fato de mais mulheres colocarem a vida familiar em primeiro plano em relação à vida profissional não significa que essa seja uma opção e uma escolha absolutamente livre para elas. Dados de pesquisas do IBGE já analisados pelo Ipea mostram que, em qualquer condição – seja a mulher vivendo com seu companheiro ou não, com atividades no mercado de trabalho, ou não –, é a mulher a responsável quase exclusiva pelos afazeres domésticos e pelo cuidado com os filhos, representando uma sobrecarga de trabalho, além de uma sobrerresponsabilização em relação à vida doméstica. Essa sobre-presença das mulheres na vida doméstica está relacionada com a divisão sexual do trabalho, que foi apresentada no início deste texto. Assim, se o trabalho doméstico – principalmente o cuidado com os filhos – é algo de que a mulher não escapa, enquanto para o homem pode ser algo que ele escolhe fazer, parece bastante lógico que ela opte por não comprometer sua vida familiar com a carreira, uma vez que seu salário já é suficiente para a obtenção de um patamar razoável de bem-estar.²¹

Além disso, dentre os entrevistados, a ocupação de DAS interfere de forma decisiva na organização da vida doméstica dos que o assumem, pois estes passam a contratar serviços domésticos, ou a contratá-los por mais tempo. Essa interferência é maior para o caso das mulheres no que diz respeito à contratação de uma segunda empregada. Estes dados podem indicar que o maior impacto da assunção de um DAS por uma mulher se dá em relação ao cuidado com os filhos. Isso sugere também que, na delegação das atividades domésticas, o cuidado com os filhos é o último a ser delegado. Essas são hipóteses a serem mais bem investigadas em outras pesquisas qualitativas.

Outro ponto relevante é que, dentre os respondentes, as mulheres receberam menos convites para a ocupação de DAS do que os homens e, quando o receberam, a motivação foi mais em razão de promoção na própria equipe em que atuam do que por contatos. Esses resultados sugerem a seguinte situação: homens têm mais contatos, uma vida pública mais intensa e, por conta disso, recebem mais convites. Tal situação parece estar em sintonia com as outras respostas. Respeitando a divisão sexual do trabalho, as mulheres voltam-se mais para a vida doméstica, onde elas circulam menos com outras pessoas, inclusive colegas da carreira e, com isso, recebem menos convites por meio de contatos. Além disso, o que não foi perguntado na pesquisa – e pode ser perguntado em pesquisas futuras – uma vez que se

21. Nesse caso, pesa menos para a decisão da mulher uma melhoria na qualidade de vida oferecida ao filho com o aumento de salário proporcionado pela progressão na carreira. A qualidade de vida possível com o salário inicial de EPPGG já seria razoável.

tem mais homens ocupando DAS elevados, e os DAS inferiores são normalmente ocupados a partir de convites dos DAS superiores, seria interessante verificar o que faz alguém – predominantemente homens – convidar outrem. Seria razoável imaginar que um homem prefira convidar outro homem para compor a sua equipe, em um cargo de confiança? Essa é uma hipótese a ser testada em pesquisas futuras.

Além disso, mulheres, quando ocupantes de DAS, responderam ter mais subordinadas (ou seja, mulheres) do que subordinados, enquanto os homens apresentaram subordinados e subordinadas em quantidade semelhante. Em caráter complementar à hipótese anteriormente levantada: seriam as mulheres convidadas com menor frequência para chefiar homens? Ou, em outras palavras, as mulheres teriam mais chances de se tornarem chefes em espaços mais “feminizados”?

Embora haja, no âmbito do mercado de trabalho e da administração pública em geral, uma separação por sexo entre áreas consideradas femininas e masculinas, no estrito exercício das funções de DAS, pelos servidores da carreira de EPPGG, não foram encontradas diferenças relevantes significativas nas funções desempenhadas por homens e mulheres.

Relacionando o conjunto de respostas, o que os dados não demonstram, mas sugerem, é que as mulheres escolhem preservar a sua vida familiar (doméstica). O que não significa dizer necessariamente que elas preferem essa vida. Pode significar que elas, à medida que são as principais responsáveis pelos afazeres domésticos, deixam de lado a progressão em suas carreiras se esta comprometer a qualidade de sua vida doméstica. Se somarmos à escolha pela vida familiar com a menor importância dos contatos para a nomeação das mulheres, e a menor quantidade de convites que elas recebem, pode-se sugerir que, a escolha (não necessariamente preferência) pela vida doméstica pode contribuir também para que elas circulem menos publicamente, o que pode reduzir a importância dos contatos e o número de convites.

Obviamente, este tipo de relação não pode ser demonstrado com as respostas obtidas em uma pesquisa como esta, mas ela parece fazer sentido e, nessa medida, pode ser uma hipótese a ser testada em pesquisas de alcance e profundidade maiores.

Todos os resultados aqui obtidos, situados em uma carreira de nível superior da administração pública federal e formada por servidores que recebem altos salários – e,

portanto, podem delegar seu trabalho doméstico a outrem –, além de terem passado por um concurso altamente concorrido, indicam o quanto estes fatores acima destacados podem ser relevantes para os trabalhadores como um todo, pois, mantidas as condições muito semelhantes para homens e mulheres – alta formação, alto salário inicial, carreira transversal, que pode ser exercida em qualquer área –, são os fatores aqui destacados que aparecem como justificativa para a diferença de posição verificada entre os sexos.

Não se pretende, com essas conclusões, afirmar ou reafirmar qualquer atavismo da divisão sexual do trabalho, que cada vez mais deve ser matizada a partir dos dados gerais de mercado de trabalho e de pesquisa domiciliar, feitas pelo IBGE e outros institutos de pesquisa. No entanto, a persistência da atribuição de lugares sociais mais afeitos às mulheres e outros, aos homens, é o que parece ser o fator geral decisivo para a existência de desigualdades na ocupação de DASs elevados na administração pública federal.

REFERÊNCIAS

- ALVES, J. E. D.; CAVENAGHI, S. M. **Mulheres sem espaço no poder**. Ipea, 1999. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/pdf/09_03_17_MulherPolitica_Ipea_Jeda_Smc.pdf>.
- ARAÚJO, C.; PICANÇO, F.; SCALON, C. (Org.). **Novas conciliações e antigas tensões?** – gênero, família e trabalho em perspectiva comparada. São Paulo: EDUSC, 2007.
- ARENDT, H. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1981.
- BARTKY, S. L. **Femininity and domination – studies in the phenomenology of oppression**. New York and London: Routledge, 1990.
- BENHABIB, S. Models of public space: Hannah Arendt, the liberal tradition, and Jürgen Habermas. In: CALHOUN, C. (Org.). **Habermas and the public sphere**. Cambridge: MIT Press, 1992. p. 73-98.
- BITENCOURT, S. M. As relações de gênero na engenharia: diálogos num campo de poder/saber masculino. In: SOUZA, M. F. (Org.). **Desigualdades de gênero no Brasil: novas ideias e práticas antigas**. Belo Horizonte: Argumentum, 2010.
- BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand-Brasil, 2003.
- BRASIL. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM). **Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero**. Brasília, 2009.

BRUSCHINI, C.; PUPPIN, A. B. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de pesquisa**, v. 34, n. 121, p. 105-138, jan./abr. 2004.

CEPAL – COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA E EL CARIBE; BRASIL. Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM). **¿Qué estado para qué igualdad?** *In*: CONFERENCIA REGIONAL SOBRE LA MUJER DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, 11. Brasília, 2010.

CHARLES, M.; BRADLEY, K. Equal but separate? A cross-national study of sex segregation in higher education. **American sociological review**, v. 67, n. 4, p. 573-599, 2002.

CORREA, M. O sexo da dominação. **Novos estudos**, São Paulo v. 54, 1999.

DELGADO, D. G.; CAPPELIN, P.; SOARES, V. (Org.). **Mulher e trabalho – experiências de ação afirmativa**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

ELSHTAIN, J. B. **Public man private woman – women in social and political thought**. Princeton: Princeton University Press, [1981] 1993.

ENAP – FUNDAÇÃO ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **Gênero, raça e competências de direção no serviço público federal**. Brasília, 2006 (Cadernos ENAP, nº 31).

FONTENELE-MOURÃO, T. M. **Mulheres no topo de carreira: flexibilidade e persistência**. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

IDEA – INSTITUTE FOR DEMOCRACY AND ELECTORAL ASSISTANCE. **From words to action: best practices for women's participation in Latin American political parties**. Estocolmo, 2009.

INSTITUTO ETHOS; INSTITUTO BRASILEIRO DE OPINIÃO PÚBLICA E ESTATÍSTICA – IBOPE. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. Pesquisa 2010. São Paulo, 2010.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **PNAD/2009 – primeiras análises: investigando a chefia feminina de família**. Brasília: Ipea, 2010 (Comunicado n. 65).

_____. **Situação atual das trabalhadoras domésticas no país**. Brasília: Ipea, 2011 (Comunicado n. 90).

_____. **Mulheres e homens em ocupação de DAS na administração pública federal**. Brasília: Ipea, maio 2012 (Relatório de Pesquisa).

LOMBARDI, M. R. A engenharia brasileira contemporânea e a contribuição das mulheres nas mudanças recentes do campo profissional. **Revista tecnologia e sociedade**, Curitiba, n. 2, 1º semestre, 2006.

_____. Engenheira e gerente: desafios enfrentados por mulheres em posições de comando na área tecnológica. *In*: COSTA, A. O. *et al.* (Org.). **Mercado de trabalho e gênero – comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

MPOG – MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. Secretaria de Gestão (Seges). **Instrução Normativa, nº 3, de 12 de janeiro de 2010**.

MTE – MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO; IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Mercado de trabalho, conjuntura e análise**. Brasília: Ipea, 2010.

OLGIATI, E. As ações afirmativas na Itália e um olhar sobre a Europa. *In*: DELGADO, D. G.; CAPPELIN, P.; SOARES, V. (Org.). **Mulher e trabalho – experiências de ação afirmativa**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

PATEMAN, C. **O contrato sexual**. São Paulo: Paz e Terra, 1993.

SEPM – SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES. **II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. Brasília, 2008.

UNESCO – UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION. **Passport to equality**. Unesco: Section for Women and Gender Equality, 2006.

VAZ, F. M. **Potencial de uso das informações do Siape para pesquisas de emprego no setor público**. Brasília, 2008. Mimeografado.

WEF – WORLD ECONOMIC FORUM. **The global gender gap report 2011**. Genebra: World Economic Forum, 2011.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

COSTA, A. O. *et al.* (Org.). **Mercado de trabalho e gênero – comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008. p. 387-402.

FRASER, N. From redistribution to recognition? Dilemmas of justice in a “post-socialist” age. *In*: PHILIPS, A. (Org.). **Feminism and politics**. Oxford: Oxford University Press, 1998. p. 430-460.

HIRATA, H. (Org.). **Mercado de trabalho e gênero – comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

INSTITUTO ETHOS; INSTITUTO BRASILEIRO DE OPINIÃO PÚBLICA E ESTATÍSTICA – IBOPE. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do**

EDITORIAL

Coordenação

Cláudio Passos de Oliveira

Supervisão

Andrea Bossle de Abreu

Revisão

Cristina Celia Alcantara Possidente

Eliezer Moreira

Elisabete de Carvalho Soares

Lucia Duarte Moreira

Luciana Nogueira Duarte

Míriam Nunes da Fonseca

Editoração eletrônica

Roberto das Chagas Campos

Aeromilson Mesquita

Aline Cristine Torres da Silva Martins

Carlos Henrique Santos Vianna

Maria Hosana Carneiro Cunha

Capa

Luís Cláudio Cardoso da Silva

Projeto Gráfico

Renato Rodrigues Bueno

Livraria do Ipea

SBS – Quadra 1 – Bloco J – Ed. BNDES, Térreo.

70076-900 – Brasília – DF

Fone: (61) 3315-5336

Correio eletrônico: livraria@ipea.gov.br

Composto em Adobe Garamond Pro 12/16 (texto)
Frutiger 67 Bold Condensed (títulos, gráficos e tabelas)
Impresso em offset 90g/m²
Cartão supremo 250g/m² (capa)
Rio de Janeiro-RJ

Missão do Ipea

Produzir, articular e disseminar conhecimento para aperfeiçoar as políticas públicas e contribuir para o planejamento do desenvolvimento brasileiro.

